



**HAL**  
open science

## Les obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat des femmes experts-comptables en colombie

Heidy Ramirez

► **To cite this version:**

Heidy Ramirez. Les obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat des femmes experts-comptables en colombie. Linguistique. Normandie Université, 2022. Français. NNT : 2022NORMR102 . tel-04031775

**HAL Id: tel-04031775**

**<https://theses.hal.science/tel-04031775>**

Submitted on 16 Mar 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Normandie Université

## THÈSE

Pour obtenir le diplôme de doctorat

Spécialité LANGUES ETRANGERES APPLIQUEES

Préparée au sein de l'Université de Rouen Normandie

### Les obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat des femmes experts-comptables en Colombie

Présentée et soutenue par  
**HEIDY RAMIREZ**

Thèse soutenue le 15/12/2022  
devant le jury composé de

MME LISSELL QUIROZ	PROFESSEUR DES UNIVERSITES, UNIVERSITE CERGY PONTOISE	Rapporteur du jury
MME MARIE-JOSÉ HANAI	PROFESSEUR DES UNIVERSITES, Université de Rouen Normandie	Membre du jury
M. JEAN-PAUL MEREAX	PROFESSEUR DES UNIVERSITES, UNIVERSITE REIMS CHAMPAGNE ARDENNE	Membre du jury
M. THIERRY COME	PROFESSEUR DES UNIVERSITES, UNIVERSITE VERSAILLES ST QUENT	Président du jury
M. FRANCISCO JAVIER RABASSO RODRIGUEZ	MAITRE DE CONFERENCES, Université de Rouen Normandie	Directeur de thèse

Thèse dirigée par FRANCISCO JAVIER RABASSO RODRIGUEZ (EQUIPE DE RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE SUR LES AIRES CULTURELLES)



# THÈSE

**Pour obtenir le diplôme de doctorat**

**Spécialité : LEA (Langues Étrangères Appliquées), UFR (Lettres et Sciences Humaines)**

**Préparé au sein de l'Université Rouen Normandie**

**LES OBSTACLES LIÉS AU GENRE AU SEIN DE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES  
EXPERTS-COMPTABLES EN COLOMBIE**

**Présentée et soutenue par**

**Heidy Andrea RAMIREZ-GONZALEZ**

<b>Thèse soutenue publiquement le 15 décembre 2022 devant le jury composé de</b>		
Mme Marie José HANAÏ	Professeure des Universités Université de Rouen	Membre du jury
M. Jean-Paul MÉREAUX	Maître de conférences en sciences de gestion, HDR Université de Reims Champagne-Ardenne	Membre du jury
Mme Lissell QUIROZ	Professeure des Universités Université Cergy Pontoise	Rapporteur
M. Thierry COME	Professeur des Universités Université Versailles St Quentin-en-Yvelines	Examineur- Rapporteur
M. Francisco Javier RABASSÓ	Maître de Conférences, HDR Université de Rouen Normandie	Directeur de thèse

**Thèse dirigée par Javier RABASSÓ, laboratoire ERIAC**



## REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont croisé ma route au cours de ces cinq années : cette course de travail dur, individuel et d'apprentissage touchant à sa fin, le temps est venu de remercier celles et ceux qui m'ont permis d'achever et soutenir cette thèse et qui ont contribué, chacun à leur manière, à l'aboutissement de ce travail doctoral tel qu'il existe aujourd'hui.

Premièrement, je remercie Dieu de m'avoir permis de terminer ce projet professionnel, malgré la pandémie et tous les inconvénients sociaux, professionnels et économiques, j'ai réussi à atteindre mon objectif professionnel.

Mes sincères remerciements vont à mon directeur de thèse Francisco Javier Rabassó, maître de conférences-HDR (Habilitation à diriger de recherches), pour avoir cru en mes capacités, pour son accompagnement et son soutien tout au long de ces cinq années d'apprentissage. Je lui suis reconnaissante d'avoir accepté d'encadrer ce travail doctoral, et de m'avoir accordée sa confiance. Je le remercie de m'avoir laissé beaucoup d'indépendance dans mes activités de recherche.

Je tiens à remercier les Femmes Experts-Comptables de la Colombie pour le temps et la confiance qu'elles m'ont accordés. Je remercie particulièrement Naydú Álvarez et Rosalbina Cuesta Serrato pour les moments formels et informels partagés.

Je remercie chaleureusement toute la communauté de l'*Universidad Cooperativa de Colombia (UCC)* (Ibagué-Colombie), en particulier le Doyen du programme d'Expertise Comptable, Esperanza Gutiérrez pour m'avoir donnée leur soutien tout long de ce travail doctoral, m'avoir accordée l'espace pour échanger avec les élèves de l'université et aussi pour m'avoir transmis l'exaltation de la recherche (*cf.* Annexe 11 et 12). En tant que diplômée de cette université, j'y resterai très attachée. Un remerciement particulier pour Astrid Herrera pour son travail autour des *Alumnis*.

J'adresse mes remerciements aux équipes des suivis de thèse, les professeurs Robert Coale et surtout Anne-Claire Sanz-Gavillon de l'université de Rouen pour leur attention portée à ce travail.

Dans ces lignes, je voudrais remercier tous mes amis qui m'ont toujours encouragée à finir et aussi qui m'ont apportée leur soutien, par leur écoute ; en particulier Nuria Morera.

Mes derniers remerciements vont à ma famille, en particulier à ma mère et mon père qui m'ont toujours motivée à aller plus loin, et aussi à mes frères et sœurs pour leur amour, leur compréhension et leur soutien.

Mes derniers remerciements vont à mon mari José, pour sa patience et son aide si précieuse, ainsi qu'à ma fille Chloé, qui est née et a grandi, avec cette thèse souvent envahissante.

Merci beaucoup !

## SOMMAIRE

<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>1</b>
<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>3</b>
<b>LISTE DE TABLEAUX .....</b>	<b>7</b>
<b>LISTE DES FIGURES.....</b>	<b>7</b>
<b>LISTE DES ILLUSTRATIONS .....</b>	<b>9</b>
<b>PARTIE I : INTRODUCTION GENERALE .....</b>	<b>10</b>
INTRODUCTION GENERALE .....	10
PROBLEME, OBJECTIFS ET HYPOTHESES DE RECHERCHE.....	14
ELEMENTS DE DEFINITION .....	18
MÉTHODOLOGIE .....	23
LISTE DES ABREVIATION .....	26
<b>PARTIE II : CADRE THÉORIQUE.....</b>	<b>27</b>
<b>CHAPITRE 1. LES QUESTIONS DE GENRE.....</b>	<b>27</b>
1.1 GENRE ET SEXE.....	27
1.2 THEORIES DU GENRE .....	39
1.2.1 <i>Théorie marxiste-féministe</i> .....	42
1.2.2 <i>Théorie de la division sexuelle du travail</i> .....	48
1.2.3 <i>Théorie institutionnelle</i> .....	55
1.2.4 <i>Les trois théories du genre d'Ahl</i> .....	65
1.3 LE FEMINISME EN AMERIQUE LATINE .....	73
1.3.1 <i>Colombie</i> .....	74
1.3.2 <i>République dominicaine</i> .....	97
1.3.3 <i>Mexique</i> .....	100
1.3.4 <i>Chili</i> .....	103
1.3.5 <i>Argentine</i> .....	107
<b>CHAPITRE 2. COMPTABILITÉ ET GENRE .....</b>	<b>113</b>

2.1	GENRE ET COMPTABILITE .....	113
2.2	INCLUSION DES FEMMES DANS LA PROFESSION COMPTABLE.....	117
2.3	GENRE ET GESTION D'ENTREPRISE .....	124
<b>CHAPITRE 3. ENTREPRENEURIAT FÉMININ.....</b>		<b>128</b>
3.1.	THEORIES DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ.....	129
3.2.	ENTREPRENARIAT FEMININ .....	137
3.3.	ENTREPRENEURIAT FEMININ EN COLOMBIE .....	138
3.3.1.	<i>Écart salarial</i> .....	149
3.3.2.	<i>Le Système de Gestion de l'Égalité de Genre : Label de l'Équité Professionnelle EQUIPARES</i> 151	
3.3.3.	<i>Loi sur les quotas dans le secteur public</i> .....	155
<b>CHAPITRE 4. OBSTACLES LIÉS AU GENRE DANS L'ENTREPRENARIAT .....</b>		<b>158</b>
4.1.	L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE.....	163
4.2.	ACCES AU FINANCEMENT.....	184
4.3.	ACCES A UN RESEAU PROFESSIONNEL .....	191
4.4.	L'AVERSION AU RISQUE .....	194
4.5.	LE MANQUE DE CREDIBILITE DE LA PART DES CLIENTS ET DES FOURNISSEURS ENVERS LES FEMMES.....	200
4.6.	SYNDROME DE L'IMPOSTEUR.....	204
4.7	L'AGE.....	213
<b>PARTIE III : ÉTUDE EMPIRIQUE.....</b>		<b>216</b>
<b>CHAPITRE 5. LA FEMME ET LA COMPTABILITÉ .....</b>		<b>216</b>
5.1.	LES FEMMES DANS L'HISTOIRE DE LA COMPTABILITE EN COLOMBIE.....	216
5.2.	SITUATION ACTUELLE DE LA PROFESSION COMPTABLE EN COLOMBIE AXÉE SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES .....	236
5.3.	ÉLÉMENTS D'UN EXPERT-COMPTABLE EN COLOMBIE .....	239
<b>CHAPITRE 6. QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI DÉFINISSENT LA COMPTABILITÉ DE GESTION FÉMININE</b> <b>?</b> .....		<b>245</b>
6.1.	INTRODUCTION A LA COMPTABILITE DE GESTION.....	245

6.2.	GENRE ET COMPTABILITE DE GESTION .....	249
6.3.	GENRE ET INFORMATION FINANCIERE.....	263
6.4.	GENRE ET AUDIT.....	271
6.5.	GENRE ET CABINETS COMPTABLES .....	279
<b>CHAPITRE 7. PROFESSION LIBÉRALE ET GENRE .....</b>		<b>286</b>
7.1.	LA PROFESSION COMPTABLE EN TANT QUE PROFESSION LIBERALE EN COLOMBIE .....	288
7.2.	LA FEMME EXPERT-COMPTABLE AUTOENTREPRENEUSE EN COLOMBIE.....	298
7.3.	COLOMBIE : MODELE D'INTERVIEW ET QUESTIONNAIRE .....	310
7.3.1.	<i>Données</i> .....	314
<b>PARTIE IV : LES RÉSULTATS .....</b>		<b>316</b>
<b>CHAPITRE 8. ANALYSE DES RÉSULTATS .....</b>		<b>316</b>
8.1.	CATEGORIE I : POINT DE VUE SUR LA PROFESSION COMPTABLE EN GENERAL.....	316
8.2.	CATEGORIE II : COMPTABILITE ET GENRE .....	318
8.3.	CATEGORIE III : OBSTACLES POUR LES FEMMES A EXERCER LA PROFESSION COMPTABLE EN TANT QUE INDEPENDANTE (AUTOENTREPRENEUSE, EMPLOYEUSE/PATRONNE). .....	326
8.3.1	<i>Réponse objectif général</i> .....	326
8.3.2	<i>Réponse objectif spécifique 1</i> .....	327
8.3.3.	<i>Réponse objectif spécifique 2</i> .....	330
8.3.4.	<i>Réponse objectif spécifique 3</i> .....	331
8.3.5.	<i>Réponse objectif spécifique 4</i> .....	335
8.3.6.	<i>Réponse objectif spécifique 5</i> .....	336
8.3.7.	<i>Réponse objectif spécifique 6</i> .....	341
8.3.8.	<i>Réponse objectif spécifique 7</i> .....	342
8.3.9.	<i>Réponse objectif spécifique 8</i> .....	342
<b>CHAPITRE 9. VALIDATION D'HYPOTHÈSES .....</b>		<b>347</b>
9.1	HYPOTHESE GENERALE .....	347
9.2	HYPOTHESE SPECIFIQUE 1 .....	347
9.3	HYPOTHESE SPECIFIQUE 2 .....	348

9.4	HYPOTHESE SPECIFIQUE 3 .....	349
9.5	HYPOTHESE SPECIFIQUE 4 .....	350
9.6	HYPOTHESE SPECIFIQUE 5 .....	351
9.7	HYPOTHESE SPECIFIQUE 6 .....	353
9.8	HYPOTHESE SPECIFIQUE 7 .....	354
9.9	HYPOTHESE SPECIFIQUE 8 .....	355
<b>CHAPITRE 10. DISCUSSION DES RÉSULTATS .....</b>		<b>356</b>
10.1	DISCUSSION HYPOTHESE GENERALE .....	356
10.2	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 1 .....	358
10.3	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 2 .....	360
10.4	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 3 .....	362
10.5	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 4 .....	364
10.6	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 5 .....	366
10.7	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 6 .....	367
10.8	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 7 .....	372
10.9	DISCUSSION HYPOTHESE SPECIFIQUE 8 .....	373
<b>CONCLUSION GENERALE.....</b>		<b>375</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>		<b>381</b>
ANNEXES .....		454
ANNEXE 1. PREMIERE FEMME EXPERT-COMPTABLE CERTIFIEE EN COLOMBIE.....		454
ANNEXE 2. EXPERTS-COMPTABLES AGREES PAR SEXE .....		455
ANNEXE 3. EXEMPLE <i>REGISTRO ÚNICO TRIBUTARIO</i> .....		456
ANNEXE 4. PROFIL DES FEMMES EXPERTS-COMPTABLES INTERVIEWEES.....		457
ANNEXE 5. MODÈLE D'ENTRETIEN .....		458
ANNEXE 6. REPONSE DANE .....		462
ANNEXE 7. DEMANDE À L' <i>ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO</i> .....		465
ANNEXE 8. REPONSE DE L' <i>ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO</i> .....		466
ANNEXE 9. <i>INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS</i> EN COLOMBIE .....		467

ANNEXE 10. MATRICE DE CONSISTANCE .....	472
.....	474
ANEXO 11. CONFERENCES .....	475
ANNEXE 12. MERITE DE LA RECHERCHE .....	476
<b>RÉSUMÉ-SUMMARY .....</b>	<b>477</b>

### **LISTE DE TABLEAUX**

Tableau 1 .....	35
Tableau 2 .....	152
Tableau 3 .....	166
Tableau 4 .....	241
Tableau 5 .....	260
Tableau 6 .....	261
Tableau 7 .....	296
Tableau 8 .....	314

### **LISTE DES FIGURES**

Figure 1 .....	30
Figure 2 .....	42
Figure 3 .....	60
Figure 4 .....	148
Figure 5 .....	157
Figure 6 .....	174
Figure 7 .....	175
Figure 8 .....	176
Figure 9 .....	177

Figure 10 .....	178
Figure 11 .....	189
Figure 12 .....	190
Figure 13 .....	198
Figure 14 .....	213
Figure 15 .....	215
Figure 16 .....	242
Figure 17 .....	253
Figure 18 .....	304
Figure 19 .....	305
Figure 20 .....	308
Figure 21 .....	308
Figure 22 .....	309
Figure 23 .....	310
Figure 24 .....	318
Figure 25 .....	319
Figure 26 .....	320
Figure 27 .....	321
Figure 28 .....	322
Figure 29 .....	322
Figure 30 .....	324
Figure 31 .....	327
Figure 32 .....	327
Figure 33 .....	329
Figure 34 .....	330

Figure 35 .....	331
Figure 36 .....	332
Figure 37 .....	333
Figure 38 .....	334
Figure 39 .....	335
Figure 40 .....	336
Figure 41 .....	337
Figure 42 .....	339
Figure 43 .....	339
Figure 44 .....	340
Figure 45 .....	341
Figure 46 .....	348
Figure 47 .....	349
Figure 48 .....	350
Figure 49 .....	351
Figure 50 .....	352
Figure 51 .....	353
Figure 52 .....	354
Figure 53 .....	355

### **LISTE DES ILLUSTRATIONS**

<b>Illustration 1.....</b>	<b>187</b>
----------------------------	------------

## **PARTIE I : INTRODUCTION GENERALE**

### **INTRODUCTION GENERALE**

Dans le monde il existe de nombreuses barrières entre les sexes, qui surviennent pour diverses raisons, telles que culturelles et religieuses, qui génèrent des stéréotypes et des tabous qui engendrent un écart social important entre les deux sexes. Selon l'Organisation des Nations Unies (ONU, s.d.) les femmes du monde entier ne gagnent que 77 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Le *World Economic Forum* (2020) indique dans son rapport *Global Gender Gap Report* (GEM, 2020) que l'arrivée de la parité économique totale au rythme actuel prendra 257 ans.

En Amérique latine, comme l'indique l'UN Women (2017) dans son rapport *Progress of Women in Latin America and the Caribbean 2017*, qui aborde les défis et les possibilités d'autonomisation économique des femmes dit que l'autonomisation économique des femmes est limitée, tant sur le marché du travail que dans la famille. Le rapport montre que malgré les progrès réalisés, il reste encore beaucoup à faire.

En Colombie, les obstacles à l'entrepreneuriat féminin sont principalement liés aux rôles sociaux préétablis et fortement ancrés dans la société colombienne. Les normes culturelles modèlent les rôles des sexes en créant des stéréotypes sociaux de genre, en divisant les occupations considérées comme appropriées pour les hommes et les femmes (Heilman, 1983).

Selon le rapport *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2020) le 20,9 % de toutes les start-ups en premières étapes de développement, appartiennent aux femmes, contre 23,8 % aux hommes. De la même façon, la Chambre de commerce de Bogotá indique que 37,8 % des représentants légaux des organisations sont des femmes. Ces rapports reflètent que les stratégies de développement économique à travers l'entrepreneuriat sont une priorité pour le

gouvernement actuel. Mais concluent qu'il y a encore des améliorations à faire en termes de procédures administratives, de financement et de fiscalité.

En Colombie, il a été observé qu'il existe des obstacles liés au genre dans le milieu des femmes Experts-Comptables qui souhaitent créer leurs propres cabinets comptables comme le confirment les données fournies par le *Departamento de Administración Nacional y Estadística* (DANE, 2021a) dans la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH, Janvier-Août 2021). En général, nous pouvons observer que la majorité des femmes travaillent dans le secteur privé, plus du 65% sont salariés contre 32% chez les hommes (GEIH-DANE, 2021a) comme le révèle la **Figure 23** de cette thèse. Ainsi, nous comprenons que les femmes s'insèrent plus facilement dans le marché du travail par le biais du secteur privé ou autoentrepreneuse (régime fiscal que leur permet de fournir un service comptable et de travailler en même temps comme salariées, mais en Colombie cela s'appelle *Persona Natural*<sup>1</sup>) malgré la basse rémunération offerte par le marché.

Nous observons également que les femmes sont moins présentes dans la catégorie employeuse/patronne (ce dernier étant considéré comme l'employeuse de son propre cabinet comptable), c'est la catégorie avec la plus petite présence des femmes, parmi les quatre catégories proposées par cette recherche. Cette faible participation féminine dans le marché des cabinets comptables est un problème.

Ce problème survient à cause des barrières culturelles existantes, l'attribution des rôles de genres, les préjugés, les stéréotypes, le système éducatif patriarcal, les attentes concernant les femmes et le rôle de mère préétabli, la non-reconnaissance des droits légaux des femmes, entre autres. Pour cette recherche, les raisons plus importantes sont : la charge disproportionnée du travail domestique (non rémunéré), le rejet des valeurs féminines dans la gestion de l'entreprise, le syndrome de l'imposteur, le faible accès au financement, le manque de crédibilité

---

<sup>1</sup> Terme entendu en France comme « autoentrepreneur ».

de la part des clients et des fournisseurs, le manque d'accès aux réseaux, l'aversion au risque et l'âge.

Ce problème renforce l'écart entre les sexes déjà existant en détriment des femmes, traduit par le moindre accès à l'éducation et les moindres opportunités d'emploi formel. Ainsi, moins d'autonomie économique, augmentation de la violence domestique, augmentation de l'écart de rémunération entre les sexes, plus de difficultés pour les femmes à accéder aux postes de direction, une féminisation de la pauvreté, entre autres.

Cela conduit aussi les femmes à renoncer à la maternité ou à la repousser afin d'avoir plus de possibilités en matière d'éducation et de développement professionnelle. En conséquence, nous devrions faire face au problème du vieillissement de la population, sans parler de la diminution du taux de fécondité mondial chez les femmes ayant un niveau d'éducation élevé ou, dans le pire des cas, générer un énorme problème de santé dans le monde en raison du taux élevé de grossesses chez les adolescentes ; tout cela limite la croissance économique d'un pays ou d'une nation.

Afin de bien comprendre ce problème et de fournir des suggestions qui pourraient aider à combattre certains des nombreux obstacles auxquels sont confrontées les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie, la recherche suivante décrira et identifiera certains de ces nombreux obstacles. À cette fin, la structure de cette recherche a été divisée en quatre parties.

La première partie, Introduction générale qui comprend l'introduction générale, le problème général, les questions de recherche spécifiques et l'objectif général de la recherche, suivie de la définition des variables (dépendante et indépendante), de la méthodologie utilisée et la liste des abréviations.

La deuxième partie, une approche épistémologique (chapitres un, deux, trois et quatre), qui contient une revue des recherches liées au sujet et des diverses littératures nationales et étrangères relatives à celles qui font l'objet de l'étude.

La troisième partie (chapitres cinq, six et sept) fait référence à l'étude empirique, aux instruments qui ont été appliqués, aux variables de l'étude, aux personnes qui ont été interrogées.

La quatrième partie (chapitres huit, neuf et dix ) qui présentent et décrivent, dans des figures, les données qui ont été trouvées à la suite des analyses statistiques correspondantes, les résultats, des analyses, validation d'hypothèses et la discussion de résultat.

Enfin, nous tirons des conclusions et fournissons quelques recommandations pour les recherches futures et des suggestions pour combattre les obstacles identifiés dans cette recherche.

### **Problème, objectifs et hypothèses de recherche**

Dans cette recherche, nous nous intéressons au problème suivant :

La littérature montre qu'il existe des caractéristiques et des obstacles communs aux femmes entrepreneurs, malgré la forte hétérogénéité de cette population. À ce jour, à notre connaissance, peu de recherches ont été consacrées à l'étude des obstacles rencontrés par les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable et aucune recherche ne s'est concentrée sur le contexte colombien.

Pour cette recherche, nous avons identifié comme variable indépendante : les obstacles liés au genre et comme variable dépendante : l'entrepreneuriat féminin.

Ces termes sont définis dans la section *Eléments de définition* dans l'introduction générale.

### **Problème général de recherche**

En Colombie, 63% des experts-comptables sont des femmes, mais 2% seulement ont créé leur propre cabinet-comptable, contre 4.5% chez les hommes.

Parmi les sept obstacles spécifiques à l'entrepreneuriat féminin sélectionnés pour cette recherche, lesquels rencontrent les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?

Ce problème répond à différentes questions de recherche.

#### ***Première question de recherche***

Notre première question de recherche (*QR1*) est la suivante :

**(QR1) L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

(*QR 1.1*) Quelle méthode utilisez-vous ou avez-vous utilisée pour équilibrer la vie personnelle et professionnelle ?

(QR 1.2) Avez-vous arrêté de travailler pendant la/les grossesse(s) ?

(QR 1.3) Quelles sont les responsabilités de votre partenaire vis-à-vis de la famille ?

Les assume-il toujours ?

### ***Deuxième question de recherche***

Notre deuxième question de recherche (QR 2) est la suivante :

**(QR 2) L'accès au financement est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

(QR 2.1) Avez-vous utilisé votre propre capital ou avez-vous demandé un financement à la création de votre cabinet comptable ? A qui ou quel type d'institution ? (expliquez le processus).

(QR 2.2) Considérez-vous que les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités d'accès au financement à exercer une activité professionnelle indépendante ?

### ***Troisième question de recherche***

Notre troisième question de recherche (QR 3) est la suivante :

**(QR 3) L'accès à un réseau professionnel est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

(QR 3.1) Consultez-vous quelqu'un avant de démarrer vos projets professionnels ?  
Qui ?

(QR 3.2) Comment créez-vous vos réseaux professionnels ?

(QR 3.3) Selon la littérature consultée, les femmes privilégient plus les liens familiaux que les liens formels (des affaires) dans le processus de création d'une entreprise. Que pensez-vous de cette affirmation ?

(QR 3.4) Faites-vous partie d'un groupe professionnel (par exemple : chambre de commerce, association professionnelle, organisation, etc.) ?

(QR 3.5) Connaissez-vous une organisation ou une association qui représente les femmes experts-comptables en Colombie ?

#### ***Quatrième question de recherche***

Notre quatrième question de recherche (QR 4) est la suivante :

**(QR 4) L'aversion au risque est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

(QR 4.1) Croyez-vous que vous ayez une aversion au risque ? Avez-vous pris des risques dans votre vie professionnelle et financière ? (Exprimez vos idées)

#### ***Cinquième question de recherche***

Notre cinquième question de recherche (QR 5) est la suivante :

**(QR 5) Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

(QR 5.1) Pensez-vous qu'il existe une discrimination entre les sexes dans la profession comptable ?

(QR 5.2) Avez-vous ressenti (envers vous) un manque de crédibilité de la part des clients ou des fournisseurs ?

(QR 5.3) Quels sont les avantages d'être expert-comptable en tant qu'indépendante (patronne ou autoentrepreneuse) ou en tant que salariée ?

(QR 5.4) Pourquoi avez-vous décidé de poursuivre votre carrière en tant qu'indépendante, et quels ont été les éléments moteurs de cette décision ?

#### ***Sixième question de recherche***

Notre sixième question de recherche (QR 6) est la suivante :

**(QR 6) Le syndrome de l'imposteur est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

*(QR 6.1)* Avez-vous déjà ressenti le syndrome de l'imposteur ? pourquoi ? dans quelle situation en particulier ?

### **Septième question de recherche**

Notre septième question de recherche (*QR 7*) est la suivante :

***(QR 7)* L'âge est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

*(QR 7.1)* Considérez-vous que l'âge est un obstacle à la création d'un cabinet comptable ?

### ***Huitième question de recherche***

Notre huitième question de recherche (*QR 8*) est la suivante :

***(QR 8)* Quel est le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?**

*(QR 8.1)* Par ordre d'importance, parmi les obstacles suivants, quels sont ceux que vous pensez avoir rencontré à création d'un cabinet comptable en Colombie ?

L'objectif général de cette recherche, dans un premier temps, est d'identifier et de décrire des obstacles, parmi sept obstacles proposés dans cette recherche, pour lesquels moins de femmes experts-comptables que les hommes créent leur propre cabinet comptable en Colombie (*cf.* Matrice de Consistance Annexe 10).

Cette recherche vise également à contribuer à la construction de la littérature dans le domaine de la comptabilité et du genre en Colombie car elle est très rare et à sensibiliser aux obstacles liés au genre que rencontrent encore les femmes experts-comptables en Colombie.

## **Eléments de définition**

### **Entrepreneuriat féminin (variable dépendante) :**

Notre recherche s'inscrit dans la vision de genre en tant que prisme à travers lequel étudier l'entrepreneuriat, et d'un entrepreneuriat des femmes encastré socialement. Nous adoptons la définition proposée par Lavoie (1985) :

*As the female head of a business who has taken the initiative of launching a new venture, who is accepting the associated risks and the financial, administrative and social responsibilities, and who is effectively in charge of its day- to-day management<sup>2</sup>. (Lavoie, 1985, p. 34)*

Moore et Buttner (1997) proposent la définition suivante : « *A female entrepreneur is a woman who has initiated a business, is actively involved in managing it, owns at least 50% of the firm, and has been in operation 1 year or longer<sup>3</sup>.* » (Buttner, 1997, p. 13). Cette étude accepte les deux définitions (Lavoie, 1985 ; Moore et Buttner, 1997).

### **Obstacles de genre (variable indépendante) :**

Notre recherche s'inscrit dans la définition proposée par l'ONU Femmes (2022a) : Dans la sphère privée comme dans la sphère publique, les femmes sont confrontées à la ségrégation professionnelle, aux stéréotypes et aux coutumes, aux obstacles à l'exercice de leurs droits de propriété, au manque d'accès au crédit, aux ressources et à la technologie. Les femmes sont aussi confrontées à la violence sexiste et à de nombreux autres obstacles à l'égalité avec les hommes dans le monde du travail (ONU Femmes, 2022a).

---

<sup>2</sup> Traduction : « Une femme qui gère une entreprise, qui a pris l'initiative de lancer une nouvelle entreprise, qui accepte les risques associés et les responsabilités financières, administratives et sociales, et qui est effectivement en charge de sa gestion quotidienne » [Traduction libre].

<sup>3</sup> Traduction : « Une femme entrepreneur est une femme qui a lancé une entreprise, qui participe activement à sa gestion, qui possède au moins 50 % de l'entreprise et qui est en activité depuis un an ou plus » [Traduction libre].

### **Femme expert-comptable :**

Notre recherche adopte la définition de l'expert-comptable proposée par le DANE (2020) : Est une personne qui s'occupe de la comptabilité, de la tenue des livres, de l'audit financier et du conseil fiscal (692) et l'activité économique spécifique est le code 6920.

Cette activité commerciale comprend :

*El registro contable de transacciones comerciales de empresas y otras entidades; La preparación o la auditoría de los estados financieros; El procesamiento y la liquidación de nómina; La certificación de los estados financieros; La preparación de declaraciones tributarias y de impuestos (como declaraciones de renta, patrimonio e IVA, entre otros) de personas naturales y jurídicas ; Las actividades de asesoramiento y representación de clientes ante las autoridades tributarias<sup>4</sup>. (DANE, 2020, p. 572)*

Notre recherche s'inscrit dans la définition de l'expert-comptable proposée par l'article 35 de la loi 145 de 1960, qui souligne l'importance sociale de l'expert-comptable en Colombie car il est celui qui donne attestation publique de la fidélité de l'information fournie à l'administration fiscale :

*El Contador Público como depositario de la confianza pública, da fe pública cuando con su firma y número de tarjeta profesional suscribe un documento en que certifique sobre determinados hechos económicos. Esta certificación, hará parte integral de lo examinado (...) el ejercicio de la Contaduría Pública implica una función social especialmente a través de la Fe Pública que se otorga en beneficio del orden y la seguridad en las relaciones económicas entre el estado y los particulares (...)<sup>5</sup>.*

---

<sup>4</sup> Traduction : « L'enregistrement comptable des transactions commerciales des entreprises et autres entités ; la préparation ou l'audit des états financiers ; le traitement et règlement de la paie ; la certification des états financiers ; la préparation des déclarations fiscales et des déclarations d'impôts pour les personnes physiques et morales et les activités de conseil et de représentation des clients devant les autorités fiscales » [Traduction libre].

<sup>5</sup> Traduction : « L'expert-comptable qui donne l'attestation publique avec sa signature et son numéro de carte professionnelle, il signe un document dans lequel il certifie la fidélité de l'information économique. (...) la pratique de l'expertise comptable implique une fonction sociale notamment par l'attestation publique qui est accordée au profit de l'ordre et de la sécurité dans les relations économiques entre l'État et les particuliers (...) » [Traduction libre].

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 1960, Ley 145 de 1960, art.35)

### **Profession libérale :**

Le décret 3032 de 2013, qui réglemente partiellement le régime fiscal, définit la Profession libérale : on entend toute activité personnelle dans laquelle l'exercice de l'intelligence prédomine, reconnue par l'État et pour l'exercice de laquelle elle est requise :

1. qualification au moyen d'un diplôme universitaire et d'un diplôme d'enseignement supérieur ; ou qualification d'État pour les personnes qui étaient autorisées à exercer sans qualification professionnelle.

2. inscription au registre national tenu par les autorités de surveillance, de contrôle et de discipline de l'État, conformément à la loi régissant la profession libérale en question, lorsque celle-ci est officiellement réglementée.

Il est entendu qu'une personne exerce une profession libérale lorsqu'elle effectue le travail de cette profession, indépendamment du fait qu'elle dispose des autorisations ou inscriptions établies dans la réglementation en vigueur (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2013, Decreto 3032 de 2013, p. 2).

### **Salariée :**

Le dictionnaire de l'académie française dans son page web définit le terme « Qui reçoit un salaire en rétribution de son travail ; dont le salaire constitue l'essentiel du revenu comme qui reçoit un salaire pour son travail » (L'académie française, s.d.).

### **Autoentrepreneuse :**

L'INSEE en ligne définit l'autoentrepreneur : Le régime de l'« auto-entrepreneur » s'applique depuis le 1er janvier 2009 aux personnes physiques qui créent ou possèdent déjà une entreprise individuelle pour exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale (hormis certaines activités exclues), à titre principal ou complémentaire, et dont l'entreprise individuelle remplit les conditions du régime fiscal de la micro-entreprise et qui opte pour exercer en

franchise de TVA. Il offre des formalités de création d'entreprises allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. L'autoentrepreneur bénéficie : d'un régime micro-social simplifié ; d'une dispense d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS) pour les commerçants, ou au répertoire des métiers (RM) pour les artisans ; toutefois, l'auto-entrepreneur qui crée une activité artisanale à titre principal, doit s'inscrire au RM. d'une exonération de TVA ; et sur option, d'un régime micro-fiscal simplifié (versement libératoire de l'impôt sur le revenu) et d'une exonération de la cotisation foncière des entreprises pendant 3 ans à compter de la date de création. (INSEE, s.d.)

Aussi le décret 3032 de 2013 de la Colombie réglemente partiellement le Régime Fiscal, le Compte Propre et le Risque Propre de ce terme. Un autoentrepreneur (*Persona Natural*) fournit des services personnels à ses propres risques et pour son propre compte si elle remplit toutes les conditions suivantes : 1. Elle prend en charge les pertes monétaires résultant de la fourniture du service ; 2. Assume la responsabilité envers les tiers des erreurs ou des défaillances dans la fourniture du service ; 3. Les revenus qu'ils tirent de ces services proviennent de plus d'un entrepreneur ou payeur, dont les contrats doivent être simultanés pendant au moins un mois de la période imposable et 4. Engage des coûts et des dépenses fixes et nécessaires pour la prestation de ces services, qui ne sont pas directement liés à un contrat spécifique, et qui représentent au moins vingt-cinq pour cent (25 %) du revenu total des services reçus par la personne au cours de l'exercice financier respectif (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2013, Decreto 3032 de 2013, p. 2-3).

**Employeuse/Patronne :**

Employeuse/Patronne au sens du Ministère d'éducation de la Colombie en ligne « *Es la persona que dirige su propia empresa económica o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o más trabajadores remunerados (empleados u obreros)*<sup>6</sup>. » (Ministerio de Educación Nacional República de Colombia, s.d.).

---

<sup>6</sup> Traduction : « Il s'agit de la personne qui dirige sa propre entreprise économique ou exerce pour son compte une profession ou un métier, en employant un ou plusieurs travailleurs rémunérés (employés ou ouvriers) » [Traduction libre].

## Méthodologie

L'étude des différents paradigmes épistémologiques nous permet de faire le choix d'inscrire notre recherche dans un positionnement épistémologique compréhensif (Weber, 1962). Car nous interprétons une action sociale « obstacles liés au genre » et nous expliquons son déroulement et ses effets chez les femmes experts-comptables entrepreneuses. « La « sociologie compréhensive » (...) : l'interprétation compréhensive de l'action sociale doit permettre d'expliquer à la fois son déroulement et ses effets. » (Colliot-Thélène, 2014, p. 50).

D'un point de vue méthodologique, Mme. Savés, présidente de l'Association de Femmes Experts-comptables en France a accentué la nécessité de « lever tous les freins qui empêchent les femmes experts-comptables de rester dans la profession, de s'y épanouir, de faire leur propre choix sur le rôle qu'elles entendent jouer, quand et comment (...) » (Association des Femmes experts-comptables, 2018, p. 3).

Notre détermination pour identifier les obstacles des femmes experts-comptables entrepreneuses ainsi que le caractère exploratoire de notre recherche au sein du contexte colombien nous ont conduit au choix d'une approche de **nature descriptive**. Ce choix entre en cohérence avec l'objectif de notre recherche.

L'échantillon était composé de 20 experts-comptables actifs dans le marché du travail colombien dans les quatre régimes fiscaux suivants : autoentrepreneuse, employeuse/patronne, gouvernement et salariée. Quelques femmes experts-comptables ont été contactées par courrier électronique et les autres, via la plateforme professionnelle LinkedIn.

L'instrument utilisé était l'entretien basé sur un questionnaire de 30 questions d'une durée de 45 minutes ; certains entretiens ont été menés physiquement (16), mais d'autres ont été réalisés en ligne via Zoom (4), sur une période de 12 mois. Ces entretiens ont été transcrits et ensuite analysés dans un document Excel.

La réalisation des entretiens pendant 12 mois nous a permis d'acquérir une vision globale de l'écosystème national des femmes experts-comptables en Colombie et pouvoir ainsi offrir des suggestions pour combattre les obstacles identifiés dans cette recherche.

En concordance avec notre orientation épistémologique ainsi qu'avec les objectifs de cette recherche, nous avons choisi d'amener une **recherche descriptive interprétative** (Tamayo y Tamayo, 2005).

Notre cheminement de **descriptive interprétative** est structurée en deux phases : phase de Diagnostic et phase d'Evaluation.

La première phase, **phase de Diagnostic** de notre travail consiste à établir un diagnostic (d'identifier et de décrire) des freins et leviers expérimentés par les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

La deuxième phase, la **phase d'Evaluation**, vise à analyser parmi les sept obstacles proposés dans cette recherche, pour lesquels moins de femmes experts-comptables que les hommes créent leur propre cabinet comptable en Colombie par l'analyse de nos résultats, à partir des entretiens réalisés en Colombie.

Nous proposons une analyse sur le type de lien professionnel des femmes experts-comptables avec le marché du travail en Colombie, dans la section 7.2 *La femme expert-comptable indépendante (employeuse/patronne) en Colombie*. Ainsi, nous utilisons les *microdatos anuales* du GEIH réalisé par le DANE (2021a), au cours de la période janvier-août 2021 ; cela représente un nombre d'observations par an, d'environ 300 000, puisqu'il s'agit d'un échantillon annuel total d'environ 240 000 foyers. En outre, la GEIH est appliquée dans les huit capitales du pays, de cette façon, 100 % des capitales de tous les départements sont couverts.

En moyenne, 2056 observations ont été obtenues pour les experts-comptables (code activité professionnelle 6920) pour l'année 2021. Il s'agit de l'information de base, à partir de laquelle l'analyse du nombre de professionnels de la comptabilité exerçant en tant que experts-

comptables indépendants a été effectuée, mais nous avons également inclus si les experts-comptables sont liés à l'entreprise privée (salariées), au secteur public (gouvernement), sont employeurs/ patron, ou autoentrepreneur. En outre, l'échantillon a été limité aux répondants qui avaient l'âge légal pour travailler et exercer en tant que professionnels.

### Liste des abréviations

AFEC : Association Femmes Experts-comptables

ASEC : *Asociación de Emprendedores de Colombia.*

CEDAW : *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women .*

CEPAL : *Comisión Económica para América Latina y el Caribe.*

CEPM : *Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.*

DANE : *Departamento Administrativo Nacional de Estadística.*

DIAN : *Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.*

ENUT : *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo* (Enquête nationale sur l'emploi du temps).

GEIH : *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (Grande enquête intégrée des foyers).

GEM : *Global Entrepreneurship Monitor.*

JCC : *Junta Central de Contadores* (Ordre des Experts-Comptables).

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.

OCM : *Observatorio Colombiano de las mujeres.*

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement.

RUT : *Registro Único Tributario* (Registre Unique des Impôts).

SGIG : *Sistema de gestión de igualdad de género.*

STEM : *Science, Technology, Engineering, and Mathematics.*

TDCNR : *Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado .*

UVT : *Unidad de valor tributario* (Unité de valeur fiscale).

WEPs : *Women's Economic Empowerment Principles.*

## **PARTIE II : CADRE THÉORIQUE**

### **CHAPITRE 1. LES QUESTIONS DE GENRE**

Ce premier chapitre étudie la revue de la littérature se rapportant au premier champ de recherche lié à notre travail doctoral : le champ de recherche de genre et sexe. Cette partie de la littérature étudiée pose les premiers fondements conceptuels de notre recherche.

Nous considérons dans un premier temps les approches sur le genre afin de mieux comprendre sa construction, ainsi que les évolutions historiques du travail des femmes. Nous positionnons notre définition du genre, que nous acceptons dans ce travail de recherche (*cf.* 1.1).

Nous approfondissons ensuite la littérature portant sur les théories du genre. Nous faisons une approche sur les théories de genre afin de mieux comprendre son évolution et présenter les différentes vagues féministes existantes (*cf.* 1.2).

Nous présentons enfin le féminisme en Amérique latine à travers les histoires des femmes et des mouvements de l'Amérique latine plus importants et plus pertinentes pour ce travail de recherche (*cf.* 1.3).

#### **1.1 Genre et sexe**

Les termes de genre et de sexe ont suscité de nombreuses controverses dans le monde universitaire et scientifique. En psychologie et en sociologie, ce terme désigne l'effort de la femme pour faire la différence entre le sexe biologique et le sexe déterminé par la société (Butler, 1999).

Selon Maccoby (1988) le « sexe » est la catégorie biologique du mâle et de la femelle ; selon Lamas (1996) le « genre » est féminin ou masculin. Ainsi que, le genre est l'ensemble des idées, des représentations, des pratiques et des prescriptions sociales qu'une culture développe à partir de la différence anatomique établie entre les sexes, pour symboliser et construire

socialement ce qui est « propre » aux hommes (le masculin) et ce qui est « propre » aux femmes (le féminin).

Ensuite, nous comprenons que la société a construit le genre masculin et féminin, en assignant des définitions et des rôles à chaque genre ; en conséquence, la société a créé des stéréotypes pour chaque sexe et donc des modèles à suivre. Par exemple, la division sexuelle du travail et l'écart de rémunération sont deux exemples clairs des modèles à suivre par chaque sexe. Les mouvements féministes des années 1960 ont contribué à changer l'idée d'exclusivité du travail rémunéré réservé seulement aux hommes, en acceptant ainsi les femmes sur le lieu de travail et dans les carrières professionnelles (Helson *et al.*, 1995).

Certains auteurs rejettent l'idée de sexe et de genre, car ils comprennent les deux comme un seul : le genre psychologique est égal au genre biologique (Watson et Newby, 2007), et que la masculinité et la féminité psychologiques ne correspondent pas au sexe biologique (Bem, 1974). Acker, 1992 note que le terme « genre » a été intégré dans le but de différencier le sexe biologique du sexe socialement construit par les pratiques et représentations sociales associées à la féminité et à la masculinité.

Nous comprenons que le sexe est donné à la naissance, ainsi que le genre est acquis. La masculinité et la féminité ne sont pas des parties naturelles inhérentes aux individus, mais des attributs psychologiques et culturels, le résultat d'un processus social dans lequel l'individu acquiert les caractéristiques de la masculinité et de la féminité.

Ainsi, le résultat de ces processus sociaux établit des relations hiérarchiques et dote ces relations de valeurs différentielles. Le genre est le résultat d'un processus culturel, un processus élaboré et entretenu par la société sur la base de la différence sexuelle. La conception du terme « genre » n'est pas nouvelle, puisque Simone de Beauvoir (Beauvoir, 1949), dans son livre « Le deuxième sexe » affirmait déjà que « on ne naît pas femme : on le devient » (Beauvoir, 1976, p. 59), nous conduisant ainsi à l'idée de la construction sociale du genre.

Cependant, le genre se propage dans d'autres espaces que le corps, le genre est un fondement social et culturel. La socialisation et l'individualisation des êtres humains sont le résultat d'un processus unique : celui de leur humanisation, c'est-à-dire leur émergence progressive de l'ordre biologique et leur transition vers la culture. Chaque culture fait sa propre symbolisation de la différence entre les sexes et génère de multiples versions de la dichotomie homme-femme. En conséquence, la culture est importante pour définir le genre en fonction du contexte (Nussbaum, 2005).

*Culture has profound effects on behavior, prescribing how babies are delivered, how children are socialized, how they are dressed, what is considered intelligent behavior, what tasks children are taught, and what roles adult men and women will adopt. (...) The scope and progression of the children's behaviors, even behaviors that are considered biologically determined, are governed by culture<sup>7</sup>. (Best et Williams, 1997, p. 180)*

Nous comprenons que le genre est un ensemble de croyances sociales sur les caractéristiques de chaque sexe, qui est lié à la culture et par conséquent aux stéréotypes de genre. Les stéréotypes de genre ont fait l'objet de recherches de la part des psychologues, des sociologues et de nombreux autres domaines.

*Se trata de un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, que se suelen aplicar de manera indiscriminada a todos los miembros de los dos grupos.<sup>8</sup> (Cuadrado, 2007, p. 245)*

---

<sup>7</sup> Traduction : « La culture a des effets profonds sur le comportement, prescrivant comment les bébés sont mis au monde, comment les enfants sont socialisés, comment ils sont habillés, ce qui est considéré comme un comportement intelligent, quelles tâches sont enseignées aux enfants, et quels rôles adultes les hommes et les femmes adopteront (...) La portée et la progression des comportements des enfants, même les comportements qui sont considérés comme biologiquement déterminés, sont régis par la culture » [Traduction libre].

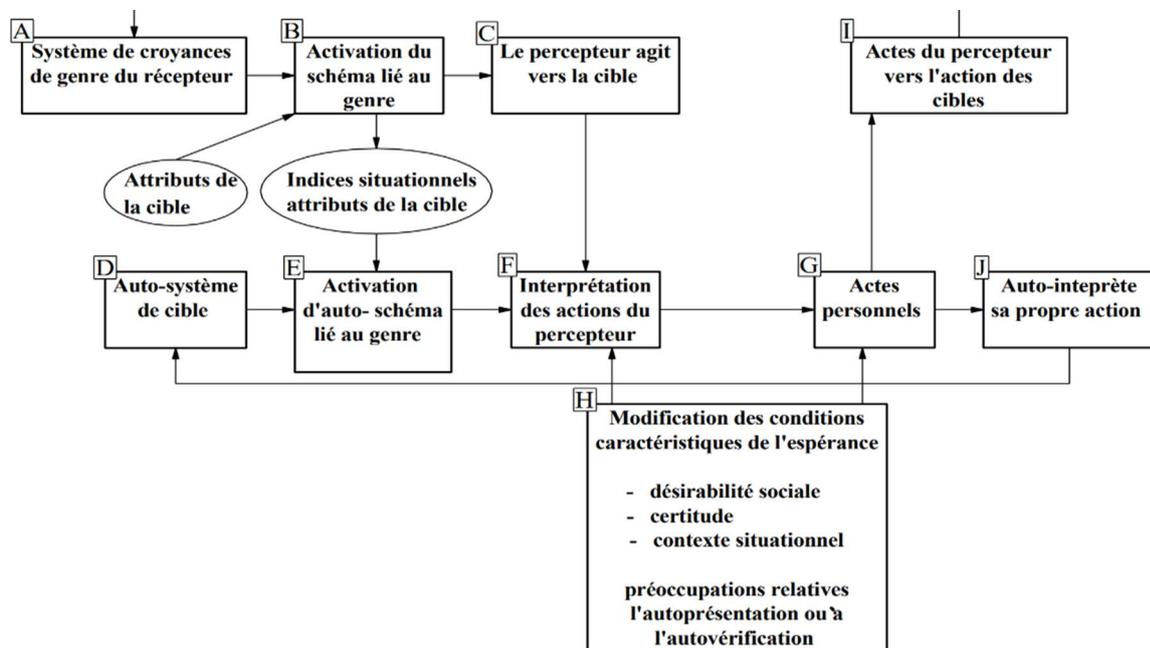
<sup>8</sup> « Il s'agit d'un ensemble de croyances socialement partagées sur les caractéristiques que possèdent les hommes et les femmes, qui sont généralement appliquées sans distinction à tous les membres des deux groupes » [Traduction libre].

Le féminisme empirique suggère que les différences entre les hommes et les femmes sont liées à des forces sociales et culturelles, plutôt qu'à des caractéristiques permanentes (Unger, 1990). Deaux et Major (1987), proposent un modèle de comportement lié au genre (*gender-related behavior*), dans lequel ils tentent de définir les facteurs qui influencent de manière critique la fréquence et le degré d'apparition des différences entre le comportement social des femmes et celui des hommes.

Ainsi, ils confirment que le degré de la relation entre le genre et le comportement est variable, est une conséquence et dépend du contexte. En même temps, ils considèrent que la relation entre le genre et le comportement est fortement influencée par les attentes de ceux qui perçoivent le comportement, de ceux qui l'exécutent et du contexte dans lequel il se produit. Nous proposons le modèle de Deaux et Major (1987) dans la **Figure 1**.

**Figure 1**

*Modèle d'Interaction Sociale des Comportements par Sex*



Source : Adapté de «Putting Gender Into Context: An Interactive Model of Gender Related Behavior », par Deaux, K. et Major, B. (1987) *Psychological Review*, 94(3), p. 372 Repéré à <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.369>.

Deaux et Major (1987), suggèrent qu'une perspective qui reconnaît à la fois l'importance des attentes du percepteur et du comportement de transmission des attentes et la gestion active de sa propre identité, est fondamentale pour une analyse de l'interaction sociale. Également, ils estiment qu'il est nécessaire de reconnaître l'importance du contexte en intégrant des paramètres situationnels afin de comprendre la complexité et la variabilité du comportement social. La disponibilité immédiate de ces informations signifie également que le genre est potentiellement pertinent pour un plus large éventail de situations que de nombreuses autres dimensions selon lesquelles les personnes sont classées. Les attentes de genre paraissent aussi beaucoup plus complexes que bien d'autres types d'attentes. Il n'y a pas une seule classe de comportements qui est attendue en fonction de l'identité masculine ou féminine, mais plutôt de multiples classes de comportements qui varient en fonction de la situation.

Il en ressort que de nombreux modèles psychologiques traditionnels ont mis l'accent sur les causes distales du comportement, telles que l'hérédité et la socialisation précoce, car elles affectent l'acquisition initiale du comportement lié au sexe. Ces modèles sont importants pour tenir compte de la stabilité et des différences dans le comportement des hommes et des femmes. Pour formuler les différents schémas comportementaux, le modèle proposé dans la **Figure 1** est basé sur l'interaction sociale, dans laquelle les attentes des autres et les objectifs de l'individu convergent.

Dans ce sens, des différences et des similitudes entre les sexes peuvent apparaître et le modèle de ces différences peut être compris sur l'analyse de processus spécifiques. Ce modèle (**Figure 1**) propose en complément des modèles traditionnels du genre, permet de faire émerger une vision plus complexe mais plus authentique du genre. Ainsi, les auteurs nient l'existence des différences et des similitudes générales ou universelles entre les sexes.

Welsh (1992) a mené une étude sur la construction du genre, étude qui tient compte des femmes et la profession comptable, dans laquelle il présente un système pour évaluer et

interpréter les recherches qui examinent les différences et les similitudes de comportement entre les femmes et les hommes dans la profession comptable.

Selon Welsh (1992) « *Stereotypes about women's abilities, behaviors and interests continue to have significant effect on the interpretation of women's experiences in accounting*<sup>9</sup>. » (Welsh, 1992, p. 121). Ainsi, selon Lehman (1992) les attentes en matière de rôles sexuels et les capacités naturelles des femmes ont servi de justification à des décennies de discrimination à l'égard des femmes dans la profession comptable. Les recherches sur les différences entre les sexes ont tendance à recommander aux femmes d'améliorer leur position dans la profession comptable.

*When a society such as our own, which emphasizes gender distinctiveness, arranges social conditions to maximize separation between girls and boys and between women and men, the result is gender-related differences in expectations and practiced responses. Life conditions, however, also reflect important individual differences in personal circumstances, social class, race-ethnicity, and other social factors to which highly teachable human beings are responsive*<sup>10</sup>. (Lott, 1990, p. 73)

La construction du genre en tant que différence concentre l'attention sur la dichotomie femme-homme et ignore la vaste gamme des comportements entre ces groupes de genre. Cette construction de genre considère que les différences entre les sexes sont universelles, en ignorant ainsi l'impact de la personnalité de chaque individu sur les différences entre les sexes. Le genre est une construction sociale et les comportements sexués émergent dans un processus d'échange social (Welsh, 1992).

---

<sup>9</sup> Traduction : « Les stéréotypes sur les capacités, les comportements et les intérêts des femmes continuent d'avoir un effet significatif sur l'interprétation des expériences des femmes en comptabilité » [Traduction libre].

<sup>10</sup> Traduction : « lorsqu'une société comme la nôtre, qui met l'accent sur la distinction entre les sexes, organise les conditions sociales de manière à maximiser la séparation entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes, il en résulte des différences liées au sexe dans les attentes et les réponses pratiquées. Les conditions de vie reflètent également d'importantes différences individuelles en dépendant de circonstances personnelles, de classe sociale, de race-ethnie et d'autres facteurs sociaux auxquels les êtres humains hautement enseignables sont sensibles » [Traduction libre].

Ainsi, les différences et les similitudes entre les sexes, que ce soit dans un cabinet d'expertise comptable ou dans un groupe social spécifique, doivent être examinées en conjonction avec le contexte. Les recherches sur les différences de comportement entre les sexes doivent tenir compte du contexte social dans lequel ces comportements se déroulent, car la plupart des études ont tendance à souligner le fait que les déficiences entre les sexes sont fondées sur la déficience mentale des femmes face aux normes masculines (Welsh, 1992).

*El estereotipo femenino está compuesto por creencias como que las mujeres son emocionales, débiles sumisas, dependientes, comprensivas, cariñosas, sensibles, a las necesidades de los demás. Esto no quiere decir que lo sean, solo que tienden a ser percibidas así<sup>11</sup>.(Cuadrado, 2007, p. 245)*

*El estereotipo masculino, los hombres son duros, atléticos, dominantes, atrevidos, egoístas, agresivos, competitivos, actúan como líderes. Esto tampoco se corresponde necesariamente con la realidad, sino que se trata de una percepción generalizada<sup>12</sup>. (Cuadrado, 2007, p. 245)*

Ces stéréotypes se propagent dans le monde du travail :

*It is relatively short step to adapt the concept of dual labour markets to occupational segregation by sex, with one labour market segment comprised of “female” occupations and another segment comprised of “male” occupations, this segmentation implies relatively low rates in “female” occupations, because many women workers are “overcrowded” into a small number of “female” occupations. “Male” occupations, on the other hand, benefit from reduced competition within this*

---

<sup>11</sup> Traduction : « Il est entendu que les rôles des femmes et des hommes sont clairement établis dans la société. Le stéréotype féminin est constitué des croyances : les femmes sont émotives, faibles, soumises, dépendantes, compréhensives, attentionnées, sensibles, sensibles aux besoins des autres. Cela ne signifie pas qu'elles sont, mais seulement qu'elles ont tendance à être perçus comme tels » [Traduction libre].

<sup>12</sup> Traduction : « Le stéréotype masculin : les hommes sont durs, athlétiques, dominants, audacieux, égoïstes, agressifs, compétitifs. Cela ne correspond pas à la réalité, mais constitue une perception généralisée » [Traduction libre].

*wider set of occupations and consequently these “male” occupations tend to have relatively high wage rates<sup>13</sup>. (Anker, 1998, p. 20-21)*

Selon Anker *et al.* (2003) : « (...)stereotypical perceptions have an impact on discrimination at entry into the labour market. Preferences are learned, and gender stereotypes are actively produced- it is a routine<sup>14</sup>. » (Anker *et al.*, 2003, p. 3).

Dans le **Tableau 1**, nous examinons les effets des stéréotypes féminins sur la ségrégation professionnelle. Il s'agit d'un cadre conceptuel ayant pour but de comprendre la ségrégation professionnelle des sexes à travers des exemples qui expliquent et décrivent pourquoi les hommes et les femmes ont tendance à se concentrer dans des professions dont les caractéristiques sont liées aux stéréotypes de genre les plus représentatifs de la société.

---

<sup>13</sup> Traduction : « Il n'y a qu'un pas relativement court à franchir pour adapter le concept de marché du travail dual à la ségrégation professionnelle par sexe, avec un segment du marché du travail composé de professions « féminines » et un autre segment composé de professions « masculines », cette segmentation implique des taux relativement faibles dans les professions « féminines », parce que de nombreuses travailleuses sont « surpeuplées » dans un petit nombre de professions « féminines ». Les professions « masculines », en revanche, bénéficient d'une concurrence réduite au sein de cet ensemble plus large de professions et, par conséquent, ces professions « masculines » ont tendance à avoir des taux de salaire relativement élevés » [Traduction libre].

<sup>14</sup> Traduction : « les perceptions stéréotypées ont un impact sur la discrimination à l'entrée sur le marché du travail. Les préférences sont apprises, et les stéréotypes de genre sont activement produits - c'est une routine » [Traduction libre].

**Tableau 1.***Les stéréotypes féminins et leur effet sur la ségrégation professionnelle*

<b>Caractéristiques stéréotypées courantes des femmes</b>	<b>Effet sur la ségrégation professionnelle</b>	<b>Exemples de professions typiques touchées</b>	<b>Observations</b>
<p><b>Positive</b></p> <p>Nature altruiste</p> <p>Compétences (et expérience) dans le travail domestique.</p> <p>Plus grande dextérité manuelle (surtout les doigts plus petits et agiles)</p>	<p>Aide les femmes à se qualifier pour des emplois où d'autres sont pris en charge, comme les enfants, les malades, les personnes âgées.</p> <p>Aide les femmes à se qualifier pour des emplois qui sont souvent occupés à la maison (presque toujours par des femmes), souvent comme travail domestique non rémunéré.</p> <p>Aide à qualifier les femmes pour des professions où la dextérité des doigts est importante.</p>	<p>Infirmière, docteur, femme de ménage, assistante sociale, enseignante, sage-femme.</p> <p>Femme de ménage, cuisinier, serveur, coiffeur, tisserand, tricoteur, et plus.</p>	<p>Souvent considéré comme biologique (par exemple, différence de sexe), parce que les femmes sont principalement responsables de la garde des enfants dans toutes les sociétés. Il s'agit toutefois d'une différence fondée sur le sexe.</p> <p>Il convient de noter que les professions qui nécessitent des soins, mais aussi une plus grande autorité, comme celle de médecin, sont souvent dominées par les hommes.</p> <p>Compétence facile à acquérir (par conséquent, l'expérience professionnelle sur ce marché du travail n'est pas très importante).</p> <p>La croyance est en partie fondée sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• différence biologique (sexe);</li> <li>• les différences d'expérience (selon le sexe) dans la maison avant d'entrer sur le marché du travail.</li> </ul> <p>Les compétences sont faciles à apprendre. Professions souvent similaires à celles mentionnées dans les activités professionnelles liées au ménage.</p>
<p><b>Autre</b></p> <p>Plus grande volonté de prendre des commandes. Plus grande docilité et moins grande probabilité de se plaindre du travail ou des conditions de travail.</p> <p>Moins de chances d'adhérer aux syndicats</p> <p>Plus grande volonté de faire du travail monotone/répétitif.</p>	<p>Caractéristiques générales qui aident les femmes à se qualifier pour les professions et les secteurs de l'économie où les conditions de travail sont mauvaises, où les lois du travail ne sont pas appliquées (p. ex., secteur informel) et où le travail est routinier.</p>	<p>Ces caractéristiques générales « qualifient » les femmes pour de nombreux emplois peu rémunérés, non qualifiés, non protégés et de nature répétitive.</p>	<p>Ces stéréotypes ont été combinés parce qu'ils sont similaires en ce sens que tous impliquent une nature inféodée. Ce sont des caractéristiques archétypales apprises (genre).</p>

**Négative**

Réticence à superviser les autres.

Aide à disqualifier les femmes pour tous les types de postes de supervision et de gestion.

Directeur (général, production, commerce, restauration et hébergement), superviseur (ventes, production), agent exécutif du gouvernement, et administrateur et fonctionnaire législatif.

C'est à bien des égards le contraire de la volonté de prendre des commandes. Cela affecte souvent la ségrégation professionnelle verticale (avec des emplois de niveau inférieur pour les femmes).

Moins de force physique (musculaire).

Aide à disqualifier les femmes pour les professions exigeant des tâches lourdes et/ou un effort physique.

Travailleur de la construction, mineur, foreur de puits, et plus.

Il y a un chevauchement considérable de la force physique des femmes et des hommes, ce qui signifie que de nombreuses femmes sont physiquement capables de faire ce travail.

Devenir de moins en moins important dans l'économie d'aujourd'hui.

*Source* : Adapté de « Gender-based occupational segregation in the 1990's », par Anker *et al.* (2003). International Labour Office, Déclaration Working Paper 16, p 5.

Nous pouvons aborder le sujet de la discrimination dans le marché de travail, qui soulève d'énormes problèmes sociaux aujourd'hui. La discrimination sur le marché du travail conduit directement et indirectement à la segmentation.

*(...) some women are excluded from the labour market and/or that there is occupational segregation by sex for women who are in the labour market. Direct forms of discrimination tend to favour men in recruitment, provision of training, promotion, type of contract and pay level<sup>15</sup>. (Anker et al., 2003, p. 3)*

Selon Anker, *et al.* (2003) un autre facteur important dans la discrimination sur le marché du travail c'est que de nombreuses femmes ne postulent pas pour certains emplois parce qu'elles anticipent la discrimination ou ont simplement l'impression que la division sexuelle du travail actuelle est correcte et juste, mais les auteurs déclarent que cela ne constitue pas une excuse pour continuer la ségrégation dans le marché du travail.

La ségrégation professionnelle se présente sous deux formes : **la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale** (Anker, 1998). La ségrégation horizontale comprend des professions exclusivement masculines ou féminines, dans lesquelles les hommes et les femmes sont répartis de manière inégale par secteurs d'activité. Les professions masculines, par exemple : ingénieur, architecte ou expert-comptable, les professions féminines, par exemple, « Sage-femme ou secrétaire, infirmière ou enseignante » (Lupu, 2014, p.14).

Selon Lupu (2014), la profession d'expert-comptable a un bas pourcentage de féminisation en France (18 %), ainsi, il montre que cette profession n'est pas totalement affranchie des problèmes liés à la ségrégation horizontale.

La ségrégation verticale correspond au terme « plafond de verre » introduit en 1986 dans un rapport sur les femmes cadres : « *The Glass Ceiling-Spécial report a the corporate Woman*

---

<sup>15</sup> Traduction : « Certaines femmes sont exclues du marché du travail et/ou qu'il existe une ségrégation professionnelle par sexe pour les femmes qui sont sur le marché du travail. Les formes directes de discrimination tendent à favoriser les hommes dans le recrutement, l'offre de formation, la promotion, le type de contrat et le niveau de rémunération » [Traduction libre].

», bien que pour la plupart des chercheurs, Ann M. Morrison soit celle qui a introduit le terme, puisqu'en 1987 elle a publié « *Breaking the Glass Ceiling: Can women Reach the top of America's Largest corporations?* ». Selon Morrison *et al.* (1995) : « *This phenomenon, referred to as the glass ceiling, presents a challenge to organizations: that of identifying the barriers to the upward mobility of nontraditional managers and implementing practices that successfully overcome these barriers*<sup>16</sup>. » (Morrison *et al.*, 1995, p.1).

Aussi Anker (1998), la ségrégation professionnelle par sexe est courante dans tous les pays du monde : « La métaphore du « plafond de verre » est utilisée pour désigner au sens large toutes les barrières, visibles et invisibles (...) contribuant au phénomène observé de la rareté des femmes dans une profession ou une organisation » (Lupu, 2014, p. 32).

Par exemple, en France, malgré leur engagement dans le travail et leurs meilleurs résultats scolaires, les femmes sont plus susceptibles d'être au chômage, d'occuper des emplois informels, d'avoir des contrats à faible couverture sociale et surtout de travailler à temps partiel, comme le confirme l'Institut National de la statistique et des études économiques de la France (INSEE, s.d.) en ligne, dans son rapport sur le taux d'emploi à temps plein (Bureau International du Travail) dans la population âgée de 15 à 64 ans, pour le quatrième trimestre 2021, les femmes déclarent 65,1 %, tandis que les hommes déclarent 70,6 %.

En outre, l'écart salarial qui existe depuis de nombreuses années, malgré l'existence des lois poursuivant la parité de rémunération et de traitement ; comme la Loi Copé-Zimmermann (Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion, 2011, Loi N°211-103 du 27 janvier 2011), relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

La loi Copé-Zimmermann, est une loi française qui prévoit que les conseils d'administration des moyennes ou grandes entreprises sont composés en recherchant une

---

<sup>16</sup> Traduction :« Ce phénomène, appelé le plafond de verre, représente un défi pour les organisations : celui d'identifier les obstacles à la mobilité ascendante des gestionnaires non traditionnels et de mettre en œuvre des pratiques qui réussissent à surmonter ces obstacles » [Traduction libre].

représentation équilibrée des femmes et des hommes. En France, le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'entreprise est né le 22 décembre 1972, que l'on retrouve dans le code du travail. L'existence de cette loi visait à mettre fin à la discrimination entre les sexes, à tous les stades de la relation de travail, en matière de sélection, de rémunération, de formation et de promotion (Association Femmes Experts-comptables, 2018).

Dans cette section, nous avons parlé du genre-sexe, du genre-culture, des stéréotypes de genre, de la ségrégation professionnelle des sexes (horizontale et verticale). Tous ces concepts sont importants dans notre recherche, mais ce qui est plus pertinent, c'est l'existence d'un concept de genre : une perspective constructiviste qui dissocie le sexe du genre, reléguant tout à la construction sociale de ce qui est féminin et de ce qui est masculin, le terme genre est une construction sociale (Butler, 2006).

## 1.2 Théories du genre

Nous présentons dans cette partie de ce travail la littérature portant sur la théorie de la stratification des sexes (*Gender Stratification Theory*), la théorie institutionnelle (*Institutional Theory*), la théorie féministe libérale, la théorie féministe sociale, la théorie féministe psychanalytique, la théorie féministe radicale et la théorie féministe constructiviste sociale et post-structurale.

En matière de sexe, les psychologues identifient trois théories : micro, méso et macro. L'environnement Micro se réfère aux interactions entre deux ou plusieurs microsystèmes de l'ordre social et culturel. Les interactions en face à face entre les individus ; de nombreux psychologues soulignent que « *la familia es la institución más importante en este nivel*<sup>17</sup>. » (Saltzman, 1992, p. 22).

L'environnement Méso s'occupe des phénomènes, liés aux organisations, aux communautés et aux groupes raciaux/ethniques ; des groupes qui divisent la société, générant

---

<sup>17</sup> Traduction : « la famille est l'institution la plus importante à ce niveau » [Traduction libre].

des caractéristiques communes parmi leurs membres, s'assimilant ainsi à des groupes homogènes.

L'environnement Macro s'occupe des situations qui impliquent l'ensemble de la société, comme le système économique, la structure politique, le système de stratification des classes sociales, les idéologies et les croyances généralement acceptées.

Les théories du genre se fondent sur la dualité de la théorie sociale générale et se divisent en deux approches théoriques, les théories restrictives et les théories volontaires ou de préférence : les théories volontaires ou de préférence des sexes se concentrent sur la manière dont les femmes prennent des décisions au détriment de leur statut économique, social et autre. Ces théories sont de niveau micro, car elles encadrent les processus par lesquels les hommes et les femmes perçoivent comment ils doivent se comporter.

Les théories qui mettent l'accent sur les aspects **restrictifs** (théories de niveau macro et intermédiaire) des sexes, avec un accent plus marqué sur les femmes. Ces théories se concentrent sur la capacité des hommes à poursuivre leur domination sur les femmes en dominant les ressources économiques, politiques, idéologiques et physiques des femmes : la théorie du volontariat ou des préférences. « *Preference theory is a new theory to explain women's choices between market work and family work*<sup>18</sup>. » (Hakim, 2002, p. 433).

*A review of recent research evidence shows that once genuine choices are open to them, women choose three different lifestyles: home-centered, work-centered, or adaptive. These divergent preferences are found at all levels of education and in all social classes*<sup>19</sup>. (Hakim, 2002, p. 434)

La position inférieure des femmes dans tous les aspects sociaux ne doit pas être justifiée par des facteurs situationnels, mais plutôt par des facteurs volontaires, prenant ainsi en compte le choix

---

<sup>18</sup> Traduction : « La théorie des préférences est une nouvelle théorie pour expliquer les choix des femmes entre le travail sur le marché et le travail familial » [Traduction libre].

<sup>19</sup> Traduction : « Un examen des données de recherche récentes montre qu'une fois que de véritables choix s'offrent à elles, les femmes choisissent trois styles de vie différents : centré sur le foyer, centré sur le travail ou adaptatif. Ces préférences divergentes se retrouvent à tous les niveaux d'éducation et dans toutes les classes sociales » [Traduction libre].

de vie comme un aspect du libre arbitre qui a des conséquences sur la vie professionnelle des femmes, c'est pourquoi elle considère qu'il est important d'analyser la vie professionnelle des femmes dans son ensemble, dans son contexte social, structurel et personnel (Hakim, 1991).

Les mouvements féministes sont apparus au XIXe siècle aux États-Unis et en Europe. Depuis, les mouvements féministes n'ont pas cessé, de se multiplier. Les modes d'action se sont renouvelés et intensifiés. Le féminisme est composé de trois vagues, des vagues qui n'interfèrent pas entre elles, ni dans les différents courants coexistants. Ces courants forment un féminisme plus diversifié, car ils mélangent différentes convictions et identités générationnelles et sociales des femmes qui les représentent.

Comme l'illustre la **Figure 2** Il convient de noter que cette figure ne vise que les courants féministes occidentaux, fortement critiqués par le mouvement féministe postcolonial. Ce mouvement soutient que les courants féministes occidentaux se concentrent uniquement sur les problèmes de l'Occident et souligne les impacts que le colonialisme a laissés sur les institutions économiques et politiques de pays comme l'Afrique et l'Inde. Selon Ron Erráez (2014) :

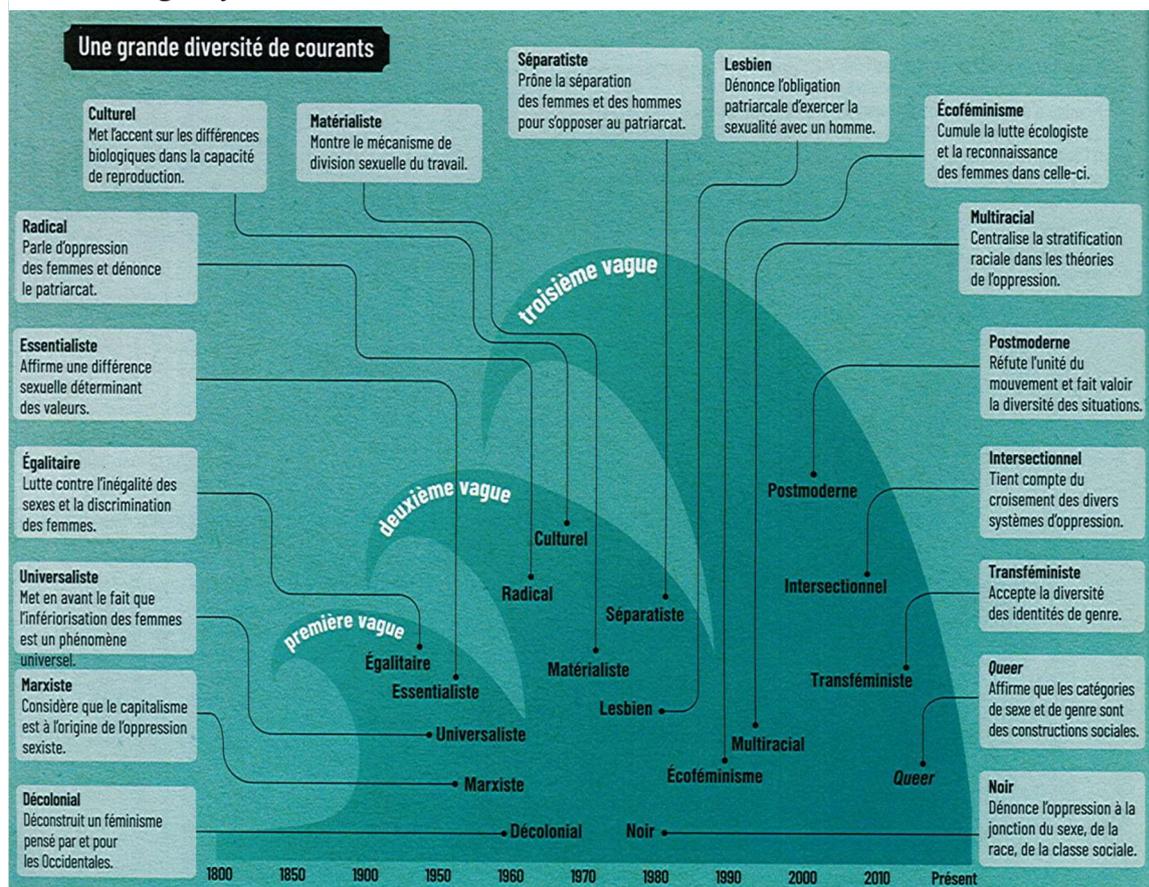
*Los «feminismos poscoloniales» son movimientos político-sociales complejos y dinámicos que pretenden transformar las relaciones asimétricas de opresión entre los sexos, a partir del cuestionamiento de categorías, conceptos e ideas en relación al género, con la finalidad de proponer nuevos significados que consideren las experiencias de mujeres provenientes de realidades invisibilizadas<sup>20</sup>. (Ron Erráez, 2015, p. 40)*

---

<sup>20</sup> Traduction : « Les « féminismes postcoloniaux » sont des mouvements politico-sociaux complexes et dynamiques qui cherchent à transformer les relations asymétriques d'oppression entre les sexes, à partir de la remise en question des catégories, des concepts et des idées par rapport au genre, afin de proposer de nouvelles significations qui prennent en compte les expériences des femmes issues de réalités invisibles » [Traduction libre].

Figure 2

## Les trois vagues féministes



Source : Tiré de « Genèse et Évolution des Féminismes », par Leclercq, D, 2017, Compilation La Vie-Le Monde : L'atlas de la préhistoire des femmes, 2021, p. 16. © LA VIE/ LE MONDE. Reproduit avec permission.

### 1.2.1 Théorie marxiste-féministe

Tant la méthode marxiste que l'analyse féministe sont indispensables pour comprendre les sociétés capitalistes et la position des femmes dans ces sociétés. Dans la naissance du marxisme, le féminisme trouve un point commun. Les deux contemplent les relations humaines dans la clé de la domination ; mais le marxisme n'a pas la capacité d'expliquer le système de la domination patriarcale : la domination et l'exploitation des hommes sur les femmes. Un point-clé, commun et source de polémiques.

La théorie marxiste-féministe est une approche théorique dominante au niveau macro qui met l'accent sur le caractère coercitif des systèmes de genre, une approche développée par les marxistes-féministes (Hartmann, 1980).

La théorie marxiste-féministe surgit au milieu de la lutte contre le capitalisme et le patriarcat, car cette théorie les accuse de l'oppression des femmes, alors qu'en même temps, les marxistes-féministes, d'un point de vue analytique, comprennent les deux systèmes comme indépendants :

*The silence of mainstream Marxist theory on women`s work and the absence of a fully worked-out-Marxist theory of the value and sources of labor power both stem from the failure of Marx and his predecessors to explore this other half of the material process*<sup>21</sup>. (Hartmann, 1980, p. 89)

Les marxistes-féministes considèrent que le capitalisme exige deux facteurs : **le profit économique** (plus-value), qui provient généralement des hommes, et **l'entretien et la reproduction**, qui proviennent généralement des femmes. Ainsi, le capitalisme exploite les hommes et les femmes de manières différentes. Mais les femmes sont discriminées par les hommes et les femmes d'une classe supérieure. Ainsi, le capitalisme établit et normalise une hiérarchie entre les hommes, autrement dit, les hommes dominant au moins une femme et par conséquent alimentent le contrôle capitaliste et ses valeurs, donc l'utilité patriarcale.

Le capitalisme a besoin d'une main-d'œuvre pas chère et également d'un consommateur, afin d'être un système rentable pour la société. Ainsi, les marxistes-féministes affirment que le capitalisme génère un écart salarial qui entrave l'émancipation économique des femmes : « *El capitalismo contribuye a mantener la dependencia de las mujeres respecto a los hombres y, por*

---

<sup>21</sup> Traduction : « Le silence de la théorie marxiste dominante sur le travail des femmes et l'absence d'une théorie marxiste entièrement élaborée de la valeur et des sources de la force de travail découlent de l'échec de Marx et de ses prédécesseurs à explorer cette autre moitié du processus matériel » [Traduction libre].

*lo tanto, estabiliza la familia y la sociedad*<sup>22</sup>. » (Eisenstein, 1979, p. 25, cité par Saltzman, 1992).

Les premiers marxistes, Marx, Engels, Kautsky et Lénine, étaient convaincus que le capitalisme pousserait toutes les femmes vers le travail salarié et que cette évolution détruirait la division sexuelle du travail. Ainsi, ils pensaient aussi que le capital et la propriété privée étaient la cause de la subjugation des femmes. Néanmoins, ils ne se sont pas préoccupés des différences entre les expériences des hommes et des femmes dans le système capitaliste. Les femmes se sont occupées aux tâches ménagères, les femmes sont au service des hommes et les hommes peuvent disposer du temps qu'ils ont besoin pour le travail rémunéré. Le marché du travail favorise les hommes en leur offrant les meilleurs emplois (Varela, 2019).

Les marxistes contemporains incluent les femmes dans l'analyse de la vie quotidienne dans le capitalisme. Il est entendu que tous les aspects de notre vie agrandissent le système capitaliste, et qu'au sein de ce système, nous faisons tous partie de la sphère publique. Les féministes marxistes ont concentré leur énergie sur le travail domestique et sa relation avec le capital privé, certaines affirment que le travail domestique non rémunéré génère une plus-value et que les femmes au foyer travaillent sans exception pour les capitalistes (Scott, 2021).

Dans cette approche, il est presque impossible d'ignorer Clara Zetkin, une militante socialiste, qui considérait que les problèmes de sexisme de la classe ouvrière féminine avaient à voir avec le système capitaliste et l'exploitation économique. En plus, elle a argumenté que le marxisme défendait la position que les femmes devaient faire partie du système de production, en considérant qu'il s'agissait d'une contribution fondamentale du marxisme aux femmes. Un siècle plus tard, lorsque le capitalisme était en phase de maturation, Zetkin a souligné que le capitalisme a laissé les femmes entrer sur le marché du travail sans les mêmes conditions des hommes, faisant ainsi émerger la sphère d'action publique et privée (Hohendorf, 1965).

---

<sup>22</sup> Traduction : « Le capitalisme contribue à maintenir la dépendance des femmes vis-à-vis des hommes et stabilise ainsi la famille et la société » [Traduction libre].

Le système capitaliste exclut les femmes du travail salarié, qui s'effectue en dehors du foyer, mais exige en même temps qu'elles soient responsables de la fourniture de travailleurs salariés pour le système (la procréation de l'espèce humaine), c'est-à-dire que les femmes fournissent les travailleurs et offrent les soins psychologiques nécessaires aux travailleurs.

Selon Zetkin les femmes travaillent pour le système capitaliste et non pour les hommes. La sphère privée du capitalisme montre que la femme est à la disposition de l'homme, mais ce n'est qu'une image. Aussi, la « femme au foyer », c'est-à-dire la femme qui travaille à la maison, devrait être considérée comme faisant partie de la classe prolétarienne.

Une analyse théorique du travail domestique réalisée par Dalla *et al.* (2006) qui a opté pour une position politique sur les salaires du travail domestique a généré un long débat sur la relation entre le travail domestique et le capitalisme. Cette analyse théorique comprend que le travail domestique doit être considéré comme un véritable travail et donc être rémunéré. Les femmes devraient demander un salaire pour le travail domestique, au lieu de permettre leur incorporation dans le monde du travail. Afin d'éviter la "double journée". Puisque les femmes continueraient à effectuer le travail domestique au capital (non rémunéré), et en même temps travail salarié. :

*El hombre y la mujer deben luchar juntos (o por separado) a fin de reunir las esferas divididas de sus vidas y crear un socialismo humano que satisfaga todas nuestras necesidades privadas y públicas. Al reconocer al capital como raíz de su problema, el hombre y la mujer lucharán contra el capital y no entre sí. Puesto que el capitalismo es la causa de la separación entre nuestras vidas, pública y privada, el fin del capitalismo pondrá fin a esta separación, reunirá nuestras vidas y terminará con la opresión tanto del hombre como de la mujer<sup>23</sup>. (Hartmann, 1980, p. 90)*

---

<sup>23</sup> Traduction : « les hommes et les femmes doivent lutter ensemble (ou séparément) pour réunifier les sphères divisées de leur vie et créer un socialisme humain qui répond à tous nos besoins privés et publics. En reconnaissant le capital comme la racine de leur problème, les hommes et les femmes lutteront contre le capital et non les uns contre les autres. Puisque le capitalisme est la cause de la séparation entre nos vies, publique et privée, la fin du capitalisme mettra fin à cette séparation, réunira nos vies et mettra fin à l'oppression des hommes et des femmes » [Traduction libre].

Selon Walby (1990) Le patriarcat est un système de structures et de pratiques sociales dans lequel les hommes en tant que groupe dominant, oppriment et exploitent les femmes. Millet (1969, cité par Mora *et al.*, 2006) définit le patriarcat comme « *Un sistema social basado en la dominación del sexo masculino sobre el femenino, por la fuerza o por la amenaza de fuerza*<sup>24</sup>. » (Mora *et al.*, 2006, p. 20).

Dans le livre *Theorizing Patriarchy*, Silvia Walby (1990) définit le terme « patriarcat » comme une société contrôlée et dominée par les hommes. Cette auteure affirme que la société contemporaine présente encore de nombreuses caractéristiques du patriarcat et que la nature du patriarcat n'a pas changé au cours du XXe siècle. Il aborde également le fait que les hommes ne dominant plus seulement leurs femmes, leurs sœurs à la maison, mais transcendent désormais la société.

Dans cette revue classique de la théorie féministe, Walby (1990) identifie six sources de contrôle patriarcal : la première source, la rémunération, la disparité salariale (les hommes gagnent plus que les femmes), le plafond de verre (freins invisibles à la promotion des femmes au sein de l'entreprise) et critique l'attente sociale selon laquelle les femmes devraient s'occuper des enfants et du ménage, avec une réduction de leur temps de travail rémunéré. Deuxième source, elle identifie le travail non rémunéré dans le ménage (*patriarchal relations of production*), les hommes bénéficient du fait que les femmes au foyer effectuent un travail non rémunéré dans le ménage. Troisième source, la culture du pays est la principale source d'alimentation du système patriarcal. Elle identifie qu'au Royaume-Uni il y a égalité des sexes, mais elle ne nie pas l'existence de normes et de valeurs pour les hommes et les femmes et aussi que la culture du pays est patriarcale. Elle affirme que les stéréotypes sont renforcés par les médias. Quatrième source : la sexualité des hommes n'est pas la même que celle des femmes. La société a des attentes différentes concernant la sexualité (comportement et relations) d'un

---

<sup>24</sup> Traduction : « un système social basé sur la domination du sexe masculin sur le sexe féminin, par la force ou par la menace de la force » [Traduction libre].

homme et d'une femme. Il est plus critiqué qu'une jeune femme ait des amants qu'un jeune homme. Cinquième source : la violence physique des hommes envers les femmes ; Walby (1990) aussi analyse le traitement par le système patriarcal de la violence physique des hommes envers les femmes.

Enfin, l'auteure admet que des progrès ont été réalisés, puisque nous pouvons parler de pays qui ont des femmes comme présidentes, mais il est connu que le monde de la politique est un monde d'hommes.

Marx et Engels (2021) qualifient l'assujettissement des femmes d'exploitation économique. Engels (2001) dans leur ouvrage *The Origin of the Family, Private Property and the State*, ils soulignent que l'origine de la servitude « *bindings* » des femmes ne réside pas dans des questions biologiques, ni dans la responsabilité reproductive, mais dans le contexte social dans lequel elles interagissent.

Le patriarcat est une conséquence du capitalisme. Ainsi, le capitalisme est le contexte et le patriarcat est l'idéologie qui le nourrit donnant lieu à l'oppression féminine. Tout cela déclenche une série d'inégalités, comme la ségrégation professionnelle, l'écart salarial, le fait que les femmes soient principalement responsables des tâches ménagères (travail non rémunéré), entre autres : « *La división sexual del trabajo coloca a la mujer en los puestos peor pagados y en las tareas supuestamente apropiadas al papel de la mujer*<sup>25</sup>. » (Hartmann, 1980, p. 108). Ainsi, Hartmann (1980) a défini la relation entre le marxisme et le féminisme comme un mariage mal assorti.

En somme, les marxistes-féministes rejettent le pouvoir capitaliste parce qu'il ne vise qu'à protéger les intérêts de leur système et le patriarcat parce qu'il est un système de relations entre homme-femme et une idéologie. Sacks (1974, cité par Saltzman, 1992) « *afirma que las marxistas-feministas exigen que el trabajo de mantenimiento y reproducción social sea un*

---

<sup>25</sup> Traduction : « La division sexuelle du travail place les femmes dans les emplois les moins bien payés et dans des tâches qui sont censées être appropriées aux rôles des femmes » [Traduction libre].

*trabajo compartido con los hombres, tal y como el trabajo que implica la producción con fines de intercambio*<sup>26</sup>. » (Saltzman, 1992, p. 26). Aussi, selon Hartmann (1980) le marxisme est inadéquat et le féminisme est insuffisant dans leur lutte, donc de nouvelles catégories doivent être développées.

### **1.2.2 Théorie de la division sexuelle du travail**

Cette théorie se concentre sur les femmes qui n'ont pas les mêmes opportunités professionnelles que les hommes en raison de leur sexe. Autrement dit, les hommes et les femmes occupent des positions inégales dans la hiérarchie sociale. Mais « *el hombre y la mujer son iguales a nivel social: la edad, clase social, raza/etnia y religión*<sup>27</sup>. » (Saltzar, 1992. p. 36). Mais ils n'ont pas un accès égal aux ressources.

La division sexuelle du travail place les hommes comme principaux acteurs dans la sphère publique à exercer des activités rémunérées et les femmes dans la sphère privée exclusivement chargées des tâches ménagères. Une division que les femmes ont longtemps considérée juste, tenant pour acquis que le prestige était associé à ce travail social, qui n'est plus considéré comme pertinent depuis des décennies, l'économie et l'anthropologie féministes ont uni leurs forces pour faire comprendre que le travail domestique est un travail invisible, étant donné que, n'étant pas rémunéré, il n'est pas considéré comme un travail. Ainsi, la division sexuelle du travail classe les tâches par sexe, attribue et diminue le prestige de ces tâches, et crée également des inégalités de rémunération.

L'argent est rare pour les femmes, puisque son accès est limité par la stratification des sexes liée à la division sexuelle du travail : bas salaires, peu de promotions au sein de l'entreprise, mais ce n'est pas le seul indicateur de la stratification des sexes, cette théorie peut

---

<sup>26</sup> Traduction : « les marxistes-féministes exigent que le travail de maintenance et de reproduction sociale soit un travail partagé avec les hommes, tel que le travail impliqué dans la production à des fins d'échange » [Traduction libre].

<sup>27</sup> Traduction : « les hommes et les femmes sont égaux au niveau social : âge, classe sociale, race/ethnicité et religion » [Traduction libre].

être appliquée à un large éventail de situations (Blumberg, 1984). En outre, le facteur déterminant du prestige d'une occupation est le sexe qui effectue le travail, et non le travail lui-même, selon Mead (1963, cité par Varela, 2019) :

*El hombre puede cocinar, tejer o vestir muñecas, (...) pero si esas actividades se consideran ocupaciones apropiadas para el hombre, entonces la sociedad entera las ve como algo importante. Cuando las mismas ocupaciones están realizadas por mujeres, son consideradas menos importantes*<sup>28</sup>. (Valera, 2019, p. 258)

Nous pouvons voir plusieurs exemples : elles sont des couturiers, ils sont des tailleurs, elles sont des cuisiniers, ils sont des chefs, elles sont des coiffeurs, ils sont des stylistes, entre autres. De cette façon, nous constatons que l'homme bénéficie grandement de la stratification du travail.

*This theory exists to create in an efficient way division of labour or a social system in which a segment of the population is in charge of certain parts of labour and while the other portion is responsible for different parts that can be more important or not*<sup>29</sup>.  
(Collins *et al.*, 1993, p. 200)

Cette théorie analyse tous les aspects sociaux, ainsi que la discrimination sociale revendiquant l'inégalité entre les hommes et les femmes dans l'accès au pouvoir, au prestige et à la propriété privée, qui sont tous basés sur le genre (Treas et Tai, 2016, cité par Del Baldo *et al.*, 2018). Les inégalités fondées sur le sexe existent à créer des différences dans les degrés de responsabilité des tâches effectuées par les hommes et les femmes : Selon Treas et Tai (2016, cité par Del Baldo *et al.*, 2018) « *The main issue is that there is a tendency like in any other social group,*

---

<sup>28</sup> Traduction : « Les hommes peuvent cuisiner, tisser ou habiller des poupées, (...) mais si ces activités sont considérées comme des occupations appropriées pour les hommes, alors la société dans son ensemble les considère comme importantes. Lorsque les mêmes métiers sont exercés par des femmes, ils sont considérés comme moins importants » [Traduction libre].

<sup>29</sup> Traduction : « Cette théorie existe à créer de manière efficace la division du travail ou un système social dans lequel une partie de la population est en charge de certaines parties du travail et tandis que l'autre partie est responsable de différentes parties qui peuvent être plus importantes ou non » [Traduction libre].

*for one group to become dominant and maybe suppress the other one*<sup>30</sup>. » (Del Baldo *et al.*, 2018, p. 5).

La stratification des sexes se focalise sur la stratification de la société et explique comment une couche sociale sera plus puissante qu'une autre. Selon Del Baldo *et al.* (2018) du point de vue du genre, les hommes constituent la couche la plus importante et les femmes, en tant que groupe, seront toujours cachées dans l'histoire, la politique et les postes élevés du secteur privé. « *The point that is the underlying element (...) is the assumption that men are superior to women*<sup>31</sup>. » (Del Baldo *et al.*, 2018, p. 3).

L'inefficacité de la théorie des sciences sociales à définir et à traiter adéquatement la catégorie « genre », ainsi qu'à expliquer l'inégalité sociale vécue par les femmes, a conduit à faire irruption de l'économie féministe, dont l'objectif principal est de mettre en lumière ce que l'économie traditionnelle a caché : le travail domestique et des soins et ses implications. Elle se concentre sur la reconnaissance, l'identification, l'analyse et la proposition de la manière de modifier l'inégalité entre les sexes en tant que facteur nécessaire pour atteindre l'égalité socio-économique (Scott, 2021).

Dans le monde on minimise la contribution économique du travail domestique et des soins au Produit Intérieur Brut d'un pays ou simplement au foyer. Ces tâches ménagères requièrent du temps. Ce temps qui ne peut pas être investi dans un travail rémunéré. De cette façon, la femme libère le temps de travail domestique de la personne qui travaille à l'extérieur, donc celle-ci n'est pas occupée par les tâches ménagères et peut se concentrer sur un travail rémunéré (Scott, 2021).

L'économie féministe vise à transformer l'économie en offrant l'égalité des chances entre les sexes, ainsi qu'à favoriser le développement de l'économie en tant que science sociale, en

---

<sup>30</sup> Traduction : « la question principale est qu'il y a une tendance, comme dans tout autre groupe social, pour un groupe à devenir dominant et peut-être à supprimer l'autre » [Traduction libre].

<sup>31</sup> Traduction : « Le point qui est important est la supposition que les hommes sont supérieurs aux femmes » [Traduction libre]

échangeant étroitement avec d'autres courants de pensée, d'autres disciplines et d'autres mouvements politiques. L'économie féministe se concentre sur la relation étroite entre la production et la reproduction, en rassemblant les débats sur le travail domestique et les soins. À cette fin, elle intègre et étend des concepts analytiques tels que la division sexuelle du travail, l'organisation sociale des soins et l'économie des soins « *caring* » terme développé par Carol Gilligan dans son livre *In a different voice*, dans lequel elle donne naissance à l'éthique des soins « *Ethics care* ».

*The discovery now being celebrated by men in mid-life of the importance of intimacy, relationships, and care is something that women have known from the beginning. However, because that knowledge in women has been considered "intuitive" or "instinctive," a function of anatomy coupled with destiny, psychologists have neglected to describe its development. In my research, I have found that women's moral development centers on the elaboration of that knowledge and thus delineates a critical line of psychological development in the lives of both of the sexes*<sup>32</sup>. (Gilligan, 1993, p. 17)

L'économie féministe contribue largement à l'analyse de la participation économique des femmes, principalement en dénonçant la structure de la discrimination sur le marché du travail. Elle a rendu compte des facteurs de la participation des femmes au marché du travail, des écarts entre les sexes en matière de revenus du travail, des processus de ségrégation horizontale (branche d'activité) et verticale (hiérarchie des professions) entre les sexes, de la présence accrue des femmes dans différents domaines de l'emploi précaire et de la pauvreté sociale (Scott, 2021).

---

<sup>32</sup> Traduction : « Les femmes connaissent depuis le début l'importance de l'intimité, des relations et des soins que les hommes de la cinquantaine célèbrent maintenant. Cependant, parce que cette connaissance chez les femmes a été considérée comme « intuitive » ou « instinctive », une fonction de l'anatomie couplée avec le destin, les psychologues ont négligé de décrire son développement. Dans mes recherches, j'ai constaté que le développement moral des femmes se concentre sur l'élaboration de ces connaissances et délimite ainsi une ligne critique de développement psychologique dans la vie des deux sexes » [Traduction libre].

L'homo economicus comme base des modèles économiques du néoclassicisme a été un point de critique pour l'économie féministe :

*Éste había sido definido como un individuo racional que, como en las historias de Robinson Crusoe, no tiene niñez ni se hace viejo, no depende de nadie ni se hace responsable más que de sí mismo. El medio no le afecta, participa en la sociedad sin que ésta le influya. Interactúa en un mercado ideal donde los precios son su única forma de comunicación, sin manifestar relaciones emocionales con otras personas. Es decir, la teoría económica se había inventado un modelo imposible. Este homo economicus representa una libertad de actuación que sólo puede existir porque hay alguien que realiza las otras actividades<sup>33</sup>. (Varela, 2019, p. 262)*

L'économie féministe considère également que les femmes et les hommes disposent des mêmes conditions physiques et psychologiques pour effectuer les tâches ménagères. C'est pourquoi cet économie considère que les tâches ménagères sont attribuées aux femmes en raison de l'éducation qu'elles reçoivent et parce que la société les impose. L'une des plus grandes contributions de cet économie est de reprendre le débat sur le travail domestique, car elle a fait valoir la nécessité de rendre visible le rôle du travail domestique non rémunéré dans le processus d'accumulation du capital et l'exploitation des femmes (Sen, 1999).

Benería, 1979 constate que « *las tareas relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas de los hogares, están relacionadas con la vestimenta, la limpieza, la salud, y la transformación de los alimentos<sup>34</sup>.* » (Benería, 1979, p. 36). Et le travail d'éducation des enfants ne fait pas partie de la définition du travail domestique.

---

<sup>33</sup> Traduction : « Ce dernier avait été défini comme un individu rationnel qui, comme dans les histoires de Robinson Crusoe, n'a pas d'enfance et ne vieillit pas, ne dépend de personne et n'est responsable que de lui-même. L'environnement ne l'affecte pas, il participe à la société sans être influencé par celle-ci. Il interagit dans un marché idéal où les prix sont sa seule forme de communication, sans manifester de relations émotionnelles avec les autres personnes. En d'autres termes, la théorie économique avait inventé un modèle impossible. Cet homo economicus représente une liberté d'action qui ne peut exister que parce qu'il y a quelqu'un qui effectue les autres activités » [Traduction libre].

<sup>34</sup> Traduction : « les tâches liées à la satisfaction des besoins essentiels des ménages sont liées à l'habillement, au nettoyage, à la santé et à la transformation des aliments » [Traduction libre].

En tout cas, le problème ne se trouve pas dans les fondements marxistes, ni dans la division sexuelle du travail, le problème est qu'il s'agit d'un travail non rémunéré qui n'a aucune valeur sociale puisqu'il ne génère pas de rémunération économique. C'est pour cette raison que dans les années 1970 le féminisme a commencé à débattre cet sujet. Le féminisme souhaitant lui accorder une reconnaissance, mais il fallait démontrer qu'il s'agissait d'une activité analogue au travail rémunéré. Au milieu des années 70, le féminisme pensait qu'il fallait abolir ce travail, en déléguant les activités au marché et en partageant le reste avec les hommes, mais il a constaté que les femmes rejoignaient le monde du travail sans oublier les tâches domestiques. Le féminisme est donc arrivé à la conclusion que le travail domestique ne peut être comparé au travail effectué dans la sphère publique, puisqu'il est effectué volontairement et sans profit.

Malgré le fait qu'il soit effectué 24 heures sur 24, sans vacances ni jours de congé par semaine, il devient pour cette raison même « invisible » dans l'économie. Ces débats sur la valeur du travail domestique ont donné lieu à la comptabilisation du travail des femmes à la maison, en l'incorporant dans les comptes nationaux, cristallisée dans la Plateforme d'action de Pékin (Benería, 2016) ; ils ont également donné lieu à des efforts pour mesurer le travail reproductif par le biais d'enquêtes sur l'emploi du temps dans les pays en développement (Esquivel *et al.*, 2008). Lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995, les pays membres se sont engagés à produire des statistiques et des indicateurs de genre pour planifier et évaluer la situation dans chaque pays. Ce travail est crucial pour rendre visible la dimension quantitative.

A titre d'exemple, en Colombie depuis 2006, le DANE a inclus dans la GEIH (*Gran Encuesta Integrada de Hogares*) réalisée chaque mois, une question dans le but de détecter les activités supplémentaires non rémunérées réalisées par la population en âge de travailler. C'est ainsi qu'est née la *Encuesta Nacional de Utilización del Tiempo* (ENUT) afin d'obtenir des informations sur le temps consacré par la population âgée de 10 ans et plus au travail et aux activités personnelles. De cette façon, fournir des informations sur les heures consacrées aux

activités de travail non rémunérées, ce qui est nécessaire pour l'élaboration du compte satellite des soins et du travail domestique non rémunérés (*El Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado* [TDCNR]).

La Colombie a été l'un des premiers pays d'Amérique latine et des Caraïbes à générer une loi pour mesurer officiellement la valeur du travail domestique et de soins non rémunérés, la loi 1413 de 2010 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2010). Cette loi réglemente l'inclusion de l'économie des soins, en construisant le compte satellite de l'économie des soins, dans le but de mesurer la contribution des femmes au développement économique et social du pays en tant qu'outil fondamental pour la définition et la mise en œuvre des politiques publiques.

Tout cela se passe depuis que la Colombie a reconnu l'importance de l'égalité entre les sexes, elle fait déjà partie du cadre réglementaire et le Plan National de Développement 2018-2022 « *Pacto por Colombia, pacto por la equidad* », avec un chapitre spécial sur le genre appelé « *Pacto de equidad para las mujeres* » (Departamento Nacional de Planeación, s.d.).

Dans le cadre de l'engagement envers l'Agenda 2030, le projet « Les femmes comptent » ONU Femmes, en tant qu'entité des Nations Unies engagée dans la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes, sous la collaboration du DANE et du Bureau consultatif présidentiel pour l'équité de la femme (*La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer* [CEPM]), s'est joint aux efforts visant à améliorer la disponibilité, l'accessibilité et l'utilisation des statistiques sur le genre dans l'élaboration des politiques publiques et la production académique. Ainsi que dans la société civile dans le domaine de la responsabilité des progrès en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes. De ces efforts a surgi la première édition de la publication *Mujeres y hombres brechas de género en Colombia* présentée par les Nations Unies :

*En Colombia, cada año se destinan 37 mil millones de horas al TDCNR, de las cuales, 29 mil millones son horas de trabajo de mujeres. Es decir, 8 de cada 10 que se*

*dedican al cuidado y bienestar de la población sin recibir un pago asociado, son horas aportadas por las mujeres*<sup>35</sup>. (ONU Mujeres Colombia *et al.*, 2020, p. 52)

Le rapport intitulé « *Women and Men Gender Gaps in Colombia* » publié en 2020, montre que en Colombie 37 milliards d'heures sont consacrées chaque année au TDCNR, dont 29 milliards sont des heures de travail des femmes. En outre, 8 femmes sur 10 sont consacrées aux soins et au bien-être de la population sans recevoir de rémunération associée. Ces heures sont apportées par des femmes (ONU Mujeres Colombia *et al.*, 2020, p. 52).

Pour conclure cette section, nous évoquons Jennings (2004) : « *Ni siquiera hoy, una vez incorporadas al trabajo asalariado, no han podido desprenderse por completo de su imagen social de consumidoras frívolas y extravagantes, y la trascendencia económica de su trabajo doméstico continúa sin reconocerse*<sup>36</sup>. » (Jennings, 2004, p. 167-168).

### **1.2.3 Théorie institutionnelle**

La théorie institutionnelle qui comprend l'entreprise comme un système ouvert et naturel, affirme que les organisations évoluent pour devenir plus semblables les unes aux autres. De ce point de vue, la structure organisationnelle est considérée comme un processus conditionné par des éléments internes et externes qui conduisent les organisations d'un domaine spécifique à devenir similaires au fil du temps.

Les livres de Kanter (1977) *Men and Women of the Corporation* et *The Change masters* (Kanter, 1983) ont eu un grand impact sur le monde de la recherche et du contrôle de gestion, car ce sont les études pionnières sur la culture organisationnelle et l'autonomisation des femmes. Dans son ouvrage *Men and Women of the Corporation*, il explique comment le comportement

---

<sup>35</sup> Traduction : « En Colombie, 37 milliards d'heures sont consacrées chaque année au TDCNR, dont 29 milliards sont des heures de travail des femmes. C'est-à-dire que 8 personnes sur 10 qui se consacrent aux soins et au bien-être de la population sans être rémunérées sont des heures fournies par les femmes » [Traduction libre].

<sup>36</sup> Traduction : « Aujourd'hui encore, une fois qu'elles ont accédé à un travail rémunéré, elles n'ont pas réussi à se défaire de leur image sociale de consommatrices frivoles et extravagantes, et l'importance économique de leur travail domestique reste méconnue » [Traduction libre].

est influencé par la structure des opportunités, le pouvoir de mettre les ressources en action et le niveau de distribution des différents profils dans les entreprises. Kanter (1977) observe que ces facteurs structurels étouffent le potentiel de nombreux employés et les laissent pratiquement impuissants à progresser ou à réaliser leurs aspirations. L'objectif de ce travail était de découvrir comment les organisations peuvent créer des environnements pour responsabiliser les personnes, devenant ainsi plus productives et innovantes dans la création de produits et de méthodes de travail.

Dans ce travail, il identifie que les obstacles que les femmes rencontrent dans les organisations sont structurels et situationnels, ce qui nous permet de comprendre que les relations de travail et l'ordre hiérarchique des hommes et des femmes dans l'entreprise sont transformables. Ainsi, les femmes qui dans différentes littératures sont identifiées comme peu ambitieuses, peu concentrées au travail, expliqueront que ce n'est pas une raison interne, mais une influence externe (manque d'opportunités et de pouvoir).

Les travaux de Kanter (1977) ont été critiqués par Alvesson et Billing (1992, cité par Lewis *et al.*, 2012) qui affirment que bien que l'ouvrage ait été cité par de nombreux travaux, ce travail a été sous-évalué en termes de contribution aux études sur le genre et les organisations. La perspective féministe libérale que l'auteur adopte dans l'ouvrage génère des désavantages dans les structures d'opportunités en termes de sexe et de caractéristiques professionnelles (socialisation et éducation), se retirant ainsi des questions de pouvoir sexué.

Whiting et Wright (2001, cité par Qasem *et al.*, 2014), les inégalités entre les sexes se développent dans les entreprises à travers les conditions de travail ou les structures d'emploi telles que le salaire, l'évaluation, la formation et d'autres avantages ; ils affirment que le mentorat est très avantageux entre collègues masculins, ceux-ci se soutiennent mutuellement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, tandis que les femmes ne se joignent pas aux hommes, ne discutent pas des problèmes de travail ou ne partagent pas leurs points de vue, ce qui ne fait qu'augmenter la probabilité que seuls les hommes soient promus.

Cette inégalité a été identifiée par Ibarra *et al.* (2010) comme un obstacle informel, puisque Anderson-Gough *et al.* (2005) affirment que la faible participation des femmes aux postes de direction est la conséquence d'un processus formel et informel qui se mêle à la culture organisationnelle afin de maintenir l'ordre de genre existant. Les obstacles formels comprennent notamment la formation, la promotion, la rémunération, les horaires de travail et les déplacements domicile-travail. Ainsi, nous comprenons que les femmes doivent créer des partenariats solides à long terme entre collègues, supérieurs et clients ; en évitant les activités répétitives avec peu de perspective professionnelle : « *Women are in a double bind. They work in a sector in which women are under-represented, at the same time in a field which is regarded as inherently masculine in nature, with masculine social norms*<sup>37</sup>. » (Haynes et Fearfull, 2008, p. 188-189).

Plusieurs études (e.g. Whiting et Wright, 2001 ; Dambrin et Lambert, 2008 ; Komori, 2008) ont mis en évidence la discrimination dans le traitement des femmes dans le monde du travail, principalement causée par des aspects personnels et des conditions de travail. La théorie féministe du comportement interpersonnel (*interpersonal behavior*). Eitzen *et al.* (2010) distingue les différences de caractère entre les hommes et les femmes et la façon dont cela affecte leur comportement.

Les aspects personnels ou la personnalité sont les points les plus généralisés pour établir les différences entre les hommes et les femmes, créant ainsi une échelle de comportements, de groupes qui affectent leurs performances professionnelles. Les aspects personnels peuvent être définis comme suit : degré de confiance dans la prise de décision, compétences en gestion d'entreprise, aspirations professionnelles, capacité à travailler sous pression, volume de travail à gérer, adaptation au changement, entre autres. D'autre part, nous avons les conditions de

---

<sup>37</sup> Traduction : « Sont dans une double contrainte. Elles travaillent dans un secteur où les femmes sont sous-représentées, et en même temps dans un domaine considéré comme intrinsèquement masculin par nature, avec des normes sociales masculines » [Traduction libre].

travail, qui peuvent se traduire par la formation, l'expérience, les tâches à accomplir, l'état civil, les responsabilités familiales, la mobilité et le nombre d'heures de travail, entre autres.

L'analyse des obstacles et de la culture organisationnelle ne suffit pas à expliquer la faible participation des femmes aux postes de direction dans une organisation : « *The interesting point is that the organizational landscape is not solely populated by pyramid-like machine bureaucracies but also by more dynamic and network-like forms of organizing*<sup>38</sup>. » (Alvesson et Billing, 2009, p. 140). En outre, ils ajoutent que : « (...) *Male domination in organizations is not just a matter of cultures impregnated with masculine values and meanings, but indicates more complex interplay between different types of femininities and, much less obvious, masculinities*<sup>39</sup>. » (Alvesson et Billing, 2009, p. 140).

Nous constatons l'importance du terme « plafond de verre » est défini comme une barrière « (...) *a transparent barrier, that kept women from rising above a certain level in corporations*<sup>40</sup>. » (Morrison, 1994, p. 13). En bref, il explique les difficultés que rencontrent les femmes pour accéder aux postes de pouvoir et d'haute responsabilité. Un indicateur important est celui des conseils d'administration des grandes entreprises ; très peu de femmes y siègent, et la participation des hommes est deux fois plus élevée que celle des femmes.

Selon le rapport *Women Board Directors of Asia-Pacific*, réalisé par *Corporate Women Directors International* (2020), a constaté que les femmes sont toujours sous-représentées dans les conseils d'administration des entreprises de 20 économies de la région Asie-Pacifique. Les femmes ne représentant que 15,1 % des postes d'administrateur dans 1 573 grandes entreprises. Ainsi, les hommes occupent 84,9 % des postes au sein des conseils d'administration. En outre, il souligne que 15,1 % de femmes dans les conseils d'administration en Asie-Pacifique est une

---

<sup>38</sup> Traduction : « Le point intéressant est que le paysage organisationnel n'est pas seulement peuplé par des bureaucraties de machine pyramidale, mais aussi par des formes d'organisation plus dynamiques et en réseau » [Traduction libre].

<sup>39</sup> Traduction : « (...) la domination masculine dans les organisations n'est pas seulement une question de cultures imprégnées de valeurs et de significations masculines, mais indique une interaction plus complexe entre différents types de féminités et, beaucoup moins évidente, de masculinités » [Traduction libre].

<sup>40</sup> Traduction : « Un obstacle transparent, qui a empêché les femmes de dépasser un certain niveau dans les entreprises » [Traduction libre].

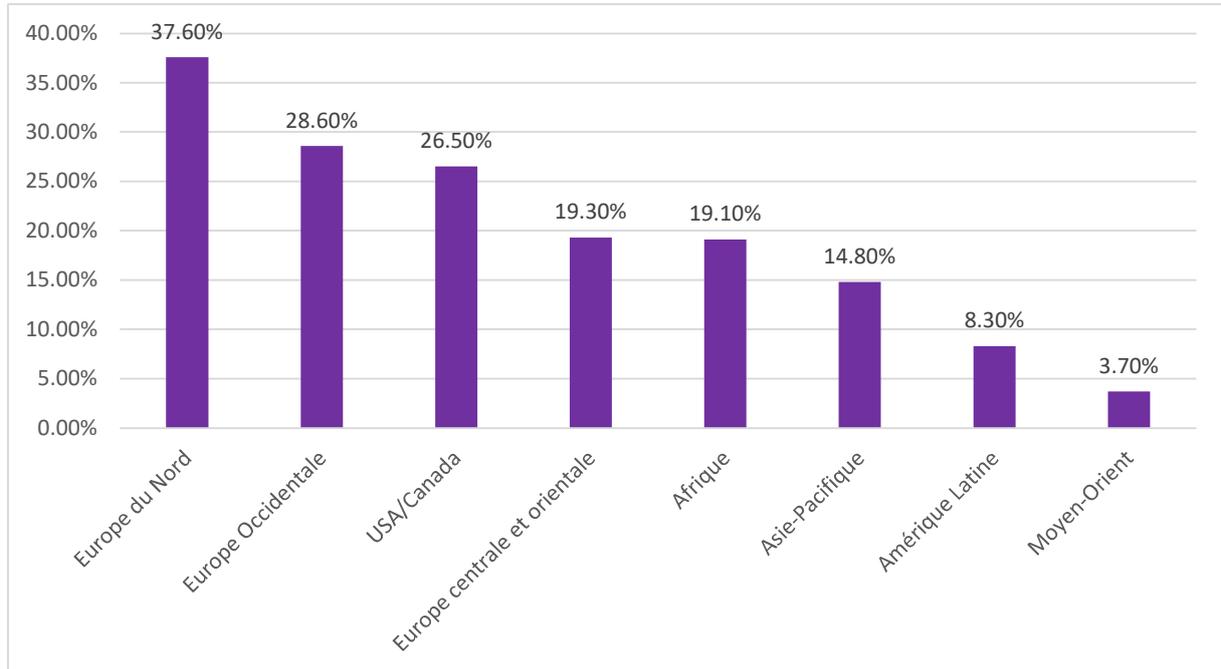
partie plutôt faible par rapport à l'Europe du Nord (37,6 %), aux États-Unis et Canada (28,6 %), à l'Europe occidentale (26,5 %), à l'Europe centrale et orientale (19,3 %) et à l'Afrique subsaharienne (19,1 %).

Seulement l'Amérique latine (8,3 %), la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA en anglais) (3,7 %) ont une représentation des femmes dans les conseils d'administration inférieure à celle de la région Asie-Pacifique.

Si nous comparons les données par région, les meilleurs résultats proviennent des pays d'Europe du Nord, et les moins encourageants se trouvent en Amérique latine et au Moyen-Orient. À cet égard, il est important de préciser que l'incorporation de quotas, d'objectifs ou d'exigences de codes de gouvernance d'entreprise visant à augmenter le nombre de femmes administrateurs est une stratégie efficace pour positionner les femmes dans les conseils d'administration. Comme le montre la **Figure 3**, dans les pays qui ont incorporé des lois de quotas : Australie, Nouvelle-Zélande, Malaisie, Inde, Pakistan, Japon, Singapour et Corée du Sud, la présence des femmes atteint 33 %, dans le cas particulier de la Nouvelle-Zélande ; tandis que dans les pays qui ne les ont pas incorporés ou qui ne l'ont fait que récemment : Corée du Sud (le système de quotas a été incorporé en juillet 2020), les femmes atteignent 4,2 %, en Chine 8,8 % et au Cambodge 7,9 %.

**Figure 3**

*Comparaison par région, des femmes dans les conseils d'administration*



Source : Corporate Women Directors International 2020.

En « *España, la mayoría de las mujeres que llegan a ocupar cargos en consejos de administración pertenecen a la familia que dio origen a la empresa y, por lo tanto, poseen un gran paquete accionarial*<sup>41</sup>. » (Varela, 2019, p. 270).

Dans le cas de la Colombie, les Nations Unies (NU), l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'Organisation des États Américains (OEA) et le gouvernement colombien s'efforcent de redéfinir le rôle des femmes au sein des organisations, avec la création du Bureau consultatif présidentiel pour l'équité de la femme, l'établissement de politiques nationales et des plans généraux, tels que le sceau de l'équité du travail (*Sello de Equidad Laboral*).

Le CEPM est une agence de la vice-présidence de la République, ses fonctions sont d'aider et de proposer la conception de politiques, plans, programmes, projets et dispositions

<sup>41</sup> Traduction : « En l'Espagne, la plupart des femmes qui arrivent à occuper des postes dans les conseils d'administration appartiennent à la famille qui a donné naissance à l'entreprise et, par conséquent, possèdent un grand paquet actionnarial » [Traduction libre].

nécessaires visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes ; de surveiller la législation nationale et les traités, conventions et accords internationaux qui favorisent l'égalité des sexes pour les femmes ; de diriger l'observatoire des questions de genre ; de concevoir et de promouvoir des activités visant à promouvoir l'égalité des sexes pour les femmes et leur autonomisation ; entre autres. Ce département a mis en place des ateliers de formation dans différents domaines, tels que les TIC, dans les zones rurales, afin d'ouvrir des opportunités d'emploi aux femmes à faibles revenus (communautés roms ou afro-descendantes).

La Colombie dispose de cinq lois sur le marché du travail, allant de l'écart entre les sexes à la maternité, et de deux articles de la constitution qui mentionnent une protection spéciale pour les femmes. Loi 1496 de 2011 sur l'égalité salariale (*Departamento Administrativo de la Función Pública*, 2011) ; loi 1788 de 2016 (*Congreso de la República de Colombia*, 2016) sur la prime de service pour les travailleurs domestiques ; loi 1822 de 2017 sur l'extension du congé de maternité à 18 semaines (*Departamento Administrativo de la Función Pública*, 2017) ; loi 1823 de 2017 créant les *Salas amigas de la familia lactante* (*Departamento Administrativo de la Función Pública*, 2017) ; et loi 1857 de 2017 sur la *Flexibilización laboral* (*Departamento Administrativo de la Función Pública*, 2017). Mesures de protection de la famille. Enfin, deux articles de la Constitution politique de la Colombie, l'article 40, qui fait référence à la participation politique des femmes aux niveaux décisionnels de l'administration publique, autrement dit, la loi des quotas, et l'article 43, qui établit l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes, en précisant qu'elles bénéficieront d'une protection et d'une assistance spéciales de l'État pendant et après la grossesse.

En outre, le secteur privé a pris des mesures pour garantir l'égalité des sexes et les droits des femmes, avec le soutien des Nations unies, s'alignant ainsi sur les objectifs de l'Agenda mondial 2030. Ces efforts mettent en évidence trois mesures.

Les Principes d'autonomisation économique des femmes (*Women's Economic Empowerment Principles* [WEPs]) sont un réseau mondial de 1800 entreprises, dans lequel les

entreprises peuvent communiquer et échanger des idées, des stratégies, des informations et générer des données pour de futures analyses des écarts. Ainsi, les entreprises ont la possibilité d'aligner leurs politiques internes sur les politiques publiques nationales et le programme mondial 2030 pour le développement durable.

Mise en œuvre du modèle d'égalité des sexes (MIG SCORE), créé par l'Organisation Internationale du Travail en collaboration avec les Nations Unies en Colombie ; ce modèle offre une formation et une assistance technique sur les pratiques minimales efficaces pour la gestion de l'égalité des sexes visant à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes et la productivité de l'entreprise.

Certification du sceau de l'équité du travail – *EQUIPARES* (Ministerio de Trabajo, 2015), ce sceau est catalogué par ONU *Mujeres Colombia et al.* (2020) comme l'un des programmes de certification les plus complets du Système de gestion de l'égalité des sexes (*Sistema de gestión de igualdad de género* [SGIG]) depuis 2013. Son objectif est d'identifier et de réduire les écarts existants entre les sexes sur le lieu de travail par la diffusion et l'adoption de pratiques et de politiques du travail sans écart entre les sexes. Ce label couvre huit dimensions : le recrutement et la sélection, le développement professionnel, la formation, la rémunération et le salaire, la conciliation de la vie personnelle et professionnelle avec la coresponsabilité, la prévention du harcèlement sexuel et professionnel sur le lieu de travail, l'environnement de travail, la santé et la qualité de vie, la communication non sexiste et le langage inclusif. À ce jour, 67 entreprises ont reçu le Sceau d'approbation d'*Equipares*, dont cinq entreprises ont obtenu le Sceau d'or, qui se traduit par la reconnaissance du travail des entreprises pour combler les lacunes dans leurs structures organisationnelles, et vingt et une entreprises ont obtenu le Sceau d'argent, qui reconnaît l'incorporation des actions pour l'égalité des sexes. *Equipares* se positionne comme une référence en matière de programmes d'égalité du travail avec une orientation différentielle sur le genre en Colombie et en Amérique latine.

*Colombia ha ratificado todos los tratados internacionales vigentes sobre derechos*

*humanos y derechos de las mujeres, y ha hecho un progreso significativo en el desarrollo de leyes para promover la igualdad de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres*<sup>42</sup>. (ONU Mujeres Colombia, 2022)

Mais elle signale également qu'il existe encore des lacunes importantes à combler. Selon le rapport sur l'écart mondial entre les sexes du GEM (2021) du Forum Économique Mondial, il existe toujours un écart mondial moyen de 68 % entre les sexes qui selon les estimations prendra 135,6 ans pour être comblé. Précisément, l'écart entre les sexes en matière de participation et d'opportunités économiques reste le deuxième plus grand des quatre écarts qu'il couvre, avec 41,9 % en 2018 et 42 % en 2021, il est considéré comme le plus difficile à combler, car le temps estimé nécessaire pour le combler est presque deux fois plus long que l'écart global, soit 267,6 ans. Cet écart se traduit par la faible participation des femmes aux postes de direction et de décision, puisque ce rapport indique que la présence moyenne des femmes aux postes à responsabilité dans tous les pays évalués par l'indice est de 33 %. Selon Deloitte (s.d.), en Amérique latine, les femmes occupent 7 % des conseils d'administration.

Selon le *Global Gender Gap Report* (World Economic Forum, 2021) la Colombie se classe 59e sur 156 pays participants. En outre, le rapport indique que le pays a comblé l'écart entre les sexes en matière d'accès à l'éducation, passant de la 14ème position à la 1ère position, respectivement en 2006 et 2021, avec 26 autres pays (Argentine, France, Honduras, Pays-Bas, Russie, Nouvelle-Zélande, Finlande, Danemark, Canada, entre autres). Toutefois, ces progrès en matière d'accès à l'éducation ne se traduisent pas par une diminution de l'écart en matière de participation et d'opportunités économiques avec un écart à combler de 29 % ce qui se traduit par un écart salarial persistant et une moindre participation des femmes au marché du travail.

---

<sup>42</sup> Traduction : « La Colombie a ratifié tous les traités internationaux existants sur les droits de l'homme et les droits des femmes, et a fait des progrès significatifs dans l'élaboration de lois visant à promouvoir l'égalité des sexes et à garantir les droits humains des femmes » [Traduction libre].

Ortiz (2021) dans le rapport de la Commission juridique pour l'équité de la femme du Congrès de la République de Colombie a dit sur les progrès pour les droits de la femme 10 ans après :

*De acuerdo con los datos del Ministerio de Educación, entre el 2001 y el 2018, el 55,2% de los graduados eran mujeres y el 44,8% eran hombres. Sin embargo, menos de dos de cada 10 mujeres que se gradúan de la educación superior optan por ciencia, ingeniería o tecnología<sup>43</sup>. (Ortiz, 2021, p. 95)*

Il est intéressant de noter que le *Global Gender Gap Report* (World Economic Forum, 2021) indique que seuls 22 pays ont comblé au moins 80 % de l'écart dans les rôles de direction. Il indique également que les pays où les femmes représentent 50 % ou plus de l'ensemble des cadres sont peu nombreux y compris la Colombie.

Les écarts entre les sexes sur le marché du travail s'expliquent par plusieurs facteurs, mais il est important de souligner la charge disproportionnée et abusive qui pèse sur les femmes en ce qui concerne les tâches ménagères et les soins. En Colombie, selon les données de la GEIH (DANE, 2021), dans l'ENUT (2016-2017), les femmes consacrent en moyenne 7 heures et 14 minutes par jour aux tâches ménagères et aux soins non rémunérés, tandis que les hommes ne consacrent que 3 heures et 25 minutes à ces activités. Une analyse d'ONU *Mujeres Colombia* a également conclu que 80 % des heures consacrées au travail de soins sont fournies par les femmes. Cela constitue un obstacle pour le développement professionnel des femmes, d'une part, elles font face à des barrières culturelles liées aux rôles de genre qui limitent leurs possibilités et d'autre part les amènent à reporter ou à restreindre leur maternité pour ne pas quitter le marché du travail (ONU *Mujeres Colombia*, 2018).

---

<sup>43</sup> Traduction : « Selon les données du ministère de l'Éducation, entre 2001 et 2018, 55,2 % des diplômés étaient des femmes et 44,8 % des hommes. Cependant, moins de deux femmes sur dix diplômées de l'enseignement supérieur optent pour les sciences, l'ingénierie ou la technologie » [Traduction libre].

#### 1.2.4 *Les trois théories du genre d'Ahl*

Le féminisme est apparu au XIXe siècle aux États-Unis d'Amérique et en Europe, les mouvements féministes n'ont pas cessé. Le mode d'action a été renouvelé et intensifié.

Les trois théories du genre développées par Ahl (2006), tirées de Harding (1987) sont les suivantes : la **théorie féministe libérale** est une théorie féministe avec une position individualiste, dans laquelle les hommes et les femmes sont considérés comme semblables par essence. Elle se concentre donc sur la capacité des femmes à maintenir leur égalité par leurs propres actions et décisions. Cette théorie est basée sur la théorie politique libérale, qui stipule qu'un être humain est défini par sa capacité à penser rationnellement et que les hommes et les femmes sont donc dotés de capacités et de compétences égales.

Les féministes libérales affirment que la société croit que les femmes, par nature, sont moins capables intellectuellement et physiquement que les hommes. Donnant ainsi lieu à des discriminations ou à des barrières structurelles. Cette théorie vise à atteindre l'égalité des sexes par le biais de réformes politiques et juridiques (Tong, 2009). Les militants de la deuxième vague se sont battus pour le suffrage des femmes, dans le but d'obtenir la liberté individuelle. Cette théorie a été critiquée pour avoir supposé des positions individualistes, puisque si elles ne dépendent pas des hommes, elles resteront toujours dépendantes d'un état patriarcal (Bryson, 1999).

La première vague de cette théorie a été nourrie par les premières mobilisations féministes issues de la Révolution française au XVIIIe siècle, une époque qui a généré plusieurs contradictions. Les réalisations de la révolution ne représentaient que les hommes, alors que les femmes représentaient plus de la moitié de la population dans la lutte pour la liberté. Ainsi, en 1791, Olympe de Gouges, écrivain et philosophe politique français, rédige la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne à partir de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, écrite en 1789. Ce document précisait que les femmes étaient également des individus et devaient donc avoir les mêmes droits que les hommes (Hierro, 1991).

La déclaration écrite par Olympe de Gouges est aujourd'hui considérée comme le premier document de l'histoire des femmes à revendiquer les droits des femmes en termes d'égalité légale et juridique. Elle dénonce le caractère incomplet de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, dans laquelle les femmes ne sont pas prises en compte (Wallach, 2012). Pour ses protestations et son désaccord avec l'ordre social de l'époque, Olympe de Gouges est guillotinée le 3 novembre 1793 à Paris. « *En su artículo X la escritora francesa declaraba: La mujer tiene el derecho a ser llevada al cadalso y, del mismo modo, el derecho a subir a la tribuna...*<sup>44</sup> » (Varela, 2019, p. 29).

Une autre combattante de ce mouvement a été Mary Wollstonecraft, philosophe et écrivaine anglaise qui a écrit en 1792 *A Vindication of the Rights of Woman*, une œuvre qu'est considérée fondamentale pour le féminisme dans laquelle elle prône l'égalité des sexes, l'indépendance économique, la nécessité d'une participation politique des femmes et d'une représentation parlementaire, tout en critiquant Rousseau et la nécessité d'une éducation basée sur la raison pour les femmes et les hommes. Mary Wollstonecraft déclare : « (...) *abogo por mi sexo y no por mí misma. Desde hace tiempo he considerado la independencia como la gran bendición de la vida, la base de toda virtud*<sup>45</sup>. » (Varela, 2019, p. 43).

Les représentants les plus remarquables de cette théorie du XXe siècle ou de la seconde vague sont : Clara Campoamor, Carmen da Silva, Betty Friedan, Bella Abzug, Gloria Steinem, Naomi Wolf, Martha Nussbaum; au XXIe siècle, María Blanco González et de la troisième vague, Rebecca Walker. Clara Campoamor, l'une des fondatrices du Haut Conseil Féministe espagnol et l'une des trois premières femmes à être élues au parlement en 1931 en Espagne, s'est battue pour la non-discrimination des femmes dans la constitution de 1931. L'année même où elle a défendu le suffrage féminin à travers des discours et contre l'opposition de la majorité

---

<sup>44</sup> Traduction : « Dans son article X, l'écrivain français déclarait : La femme a le droit d'être conduite à l'échafaud et, de la même manière, le droit de monter à la tribune... » [Traduction libre].

<sup>45</sup> Traduction : « (...) Je plaide pour mon sexe et non pour moi-même. J'ai longtemps considéré l'indépendance comme la grande bénédiction de la vie, la base de toute vertu » [Traduction libre].

des partis politiques du pays. Lors d'un second vote au Sénat, le suffrage des femmes est approuvé, avec une différence de quatre voix (Valera, 2019).

Betty Friedan, américaine, née en 1921 dans une famille juive. Une psychologue social professionnel avec des compétences de leadership exceptionnelles. Elle a commencé à travailler pour un journal syndical et lors de sa deuxième grossesse elle a été licenciée parce qu'elle était enceinte et cela déclenchait un autre congé de maternité. Cela l'a rendue furieuse et l'a conduite à abandonner sa carrière professionnelle pour se consacrer pleinement à sa famille et à écrire occasionnellement dans un magazine féminin. Ne se contentant pas de cela et des critiques formulées à l'époque par les psychanalystes freudiens, qui prétendaient que la frustration des femmes était l'éducation. Cela l'a conduite à rechercher et à publier son premier livre (best-seller) *The Mystique of Femininity* publié en 1963. Ce livre a changé la vie de nombreuses femmes et de l'écrivaine elle-même. Elle a reçu des milliers de lettres de femmes de tous les États-Unis qui expliquaient leur mécontentement à l'égard de sa vie.

*Las mujeres que aparentemente valoraban más su educación, que se mostraban más alegres y positivas con respecto a su vida, eran las que no encajaban exactamente en el “rol de las mujeres”, en el sentido en que se definía entonces —esposa, madre, ama de casa, entregada a su marido, a sus hijos, al hogar—. Las que manifestaban dedicarse únicamente a ello estaban deprimidas o totalmente frustradas<sup>46</sup>. (Varela, 2019, p. 99).*

*The Mystique of Femininity* était un livre facile à lire qui a touché des milliers de femmes qui s'identifiaient à une oppression qui n'était plus personnelle mais collective. Ce livre a créé une identité collective générant un mouvement social libérateur (Nash, 2004).

*La mística de la feminidad afirma que el valor más alto y la única misión de las*

---

<sup>46</sup> Traduction : « Les femmes qui, apparemment, appréciaient davantage leur éducation, qui étaient plus gaies et positives dans leur vie, étaient celles qui ne correspondaient pas exactement au « rôle de la femme », dans le sens où il était alors défini - épouse, mère, femme au foyer, dévouée à son mari, à ses enfants, au foyer. Celles qui ont dit qu'elles ne se consacraient qu'à cela étaient déprimées ou totalement frustrées » [Traduction libre].

*mujeres es la realización de su propia feminidad. Asegura que esta feminidad es tan misteriosa e intuitiva y tan próxima a la creación y al origen de la vida que la ciencia creada por el hombre tal vez nunca llegue a entenderla. Pero por muy especial y diferente que sea, no es en manera alguna inferior a la naturaleza del hombre; (...)*<sup>47</sup>. (Freidan, 1965, p. 57)

« *Mi segundo libro, de verdad fue el movimiento de mujeres que hizo posible la aparición de nuevos modelos.*<sup>48</sup> » (Freidan, 2003, p. 210). Cela a conduit à la création du plus grand mouvement de femmes de l'histoire. Betty a créé la *National Organization for Women* (NOW) en 1966.

La deuxième théorie concerne **la théorie féministe sociale**, de la **théorie féministe psychanalytique**, de la **théorie féministe radicale**. Ces théories valorisent les hommes et les femmes comme deux êtres humains différents ou comme ayant évolué différemment par essence. Les traits caractéristiques féminins sont compris, selon cette théorie, comme des avantages à utiliser (Chodorow, 1989). Cette théorie ne tient pas compte de l'existence d'une norme masculine, car elle considère que les hommes et les femmes sont essentiellement différents, ce qui limite le répertoire de chaque sexe (Ahl, 2006).

Les premiers pas des féministes socialistes sont visibles à la fin des années 1960. Des féministes fortement influencées par le féminisme radical, par leur perception des classes sexuelles, comme dans les pratiques de mise en œuvre du féminisme et par la tradition de la communauté. Ils considèrent que la théorie marxiste ne tient pas compte du sexe, mais acceptent la théorie marxiste. Ainsi, les féministes socialistes tentent de comprendre comment les systèmes de domination du marxisme - capitalisme et patriarcat - sont liés.

*Para Alison Jaggar el feminismo socialista representaba la más consistente y*

---

<sup>47</sup> Traduction : « La mystique de la féminité affirme que la plus haute valeur et la seule mission des femmes est la réalisation de leur propre féminité. Il affirme que cette féminité est si mystérieuse et intuitive et si proche de la création et de l'origine de la vie que la science créée par l'homme ne pourra jamais la comprendre. Mais si spéciale et différente qu'elle soit, elle n'est en rien inférieure à la nature de l'homme ; (...) » [Traduction libre].

<sup>48</sup> Traduction : Mon deuxième livre, en vérité a été le mouvement des femmes qui a rendu possible l'émergence de nouveaux modèles » [Traduction libre].

*consecuente aplicación del método marxista, y la validez de este tipo de feminismo venía dada por la utilización de la epistemología*<sup>49</sup>. (Álvarez, 2001, p. 115)

La subordination féminine, comme le sexe, la mondialisation, la race, l'âge ou l'apparence physique et comme l'affirme Molina (2005) peu de féministes socialistes d'aujourd'hui partageraient l'optimisme utopique ou le mysticisme révolutionnaire épousés dans les années 1960, 1970 et 1980. Mais, nous pouvons citer les mots de Young (2005) lorsqu'elle affirme que le féminisme socialiste a nourri la théorie féministe et aussi a construit le développement le plus profond du marxisme.

*El feminismo pensado desde el socialismo –aunque poco estudiado por los compañeros– ha entrado en el corpus teórico de muchos pensadores progresistas, así como en las propuestas políticas del socialismo desde las justas reivindicaciones de las mujeres. Poco a poco se va entendiendo que sin la dimensión feminista, no puede hablarse hoy de socialismo*<sup>50</sup>. (Molina, 2005, p. 184-185).

Cette théorie a été critiquée pour définir les femmes comme égales aux hommes, sans accepter les différences entre les deux sexes. Les femmes sont considérées aux yeux de la société comme des égales. Puisque cette théorie tente d'articuler les femmes dans des structures sociopolitiques d'origine masculine et sur la base de leurs similitudes : caractéristiques et besoins, elle est considérée comme promouvant une masculinisation des femmes et rejetant sa partie féminine.

D'autre part, le féminisme socialiste a jusqu'à présent apporté de nombreuses contributions à la communauté des femmes. Elle est à l'origine de débats, de politiques économiques, de politiques sociales et de mesures sociales, comme dans le cas du salaire des

---

<sup>49</sup> Traduction : « *marxista* (« Pour Alison Jaggar, le féminisme socialiste représentait l'application la plus cohérente et la plus consistante de la méthode marxiste, et la validité de ce type de féminisme était donnée par l'utilisation de l'épistémologie marxiste » [Traduction libre].

<sup>50</sup> Traduction : « Le féminisme pensé à partir du socialisme - bien que peu étudié par les camarades - est entré dans le corpus théorique de nombreux penseurs progressistes, ainsi que dans les propositions politiques du socialisme à partir des justes revendications des femmes. On comprend peu à peu que sans la dimension féministe, il est impossible de parler de socialisme aujourd'hui » [Traduction libre].

femmes au foyer, un sujet qui a donné lieu à de nombreux débats et qui a également donné lieu au calcul monétaire de ce travail dans de nombreux pays, comme le Mexique, la Colombie, le Chili et l'Espagne, en tant que mesure de conscience sociale :

*Las mujeres rechazan oportunidades de ascender porque sus maridos se niegan a trasladarse, aunque normalmente de ellas se espera que sí se reubiquen por sus esposos. Las responsabilidades de las mujeres en el hogar generan poco a poco menor remuneración y menor progreso laboral, pero el impacto no acaba ahí: si llega el divorcio o el marido muere, la mujer y los hijos sufrirán dificultades económicas y a menudo, acabarán situación de pobreza. A causa de la acumulación de desventajas económicas durante toda una vida, la pensión o la jubilación de una mujer será notablemente inferior a la de un hombre, por lo que es más probable que las mujeres sean pobres en la vejez, convirtiéndose así en una carga para sus familias y sus gobiernos<sup>51</sup>. (Scott et al., 2021, p. 31)*

La **théorie féministe radicale** trouve ses origines dans les années 1970 avec l'idéologie selon laquelle le patriarcat est la racine de l'inégalité sociale. Elle se définit comme le système d'oppression des femmes par les hommes et dénonce le fait que les femmes sont opprimées parce qu'elles sont des femmes. Deux figures à souligner dans cette théorie sont : Kate Millet et Shulamith Firestone, qui ont écrit deux ouvrages fondamentaux qui définissent les concepts de genre, de patriarcat et de caste sexuelle : *Sexual Politics* (1969) et *The Dialectic of Sex* (1970). Shulamith Firestone a été la première féministe à considérer que le féminisme devait être radical. Car ils considèrent le patriarcat comme un système de domination sexuelle, qui est

---

<sup>51</sup> Traduction : « Les femmes refusent des opportunités de promotion parce que leurs maris refusent de déménager, alors qu'on attend généralement d'elles qu'elles déménagent pour leurs maris. Les responsabilités des femmes au foyer entraînent progressivement une baisse des salaires et une diminution de l'avancement professionnel, mais l'impact ne s'arrête pas là : en cas de divorce ou de décès, la femme et les enfants subissent des difficultés économiques et finissent souvent dans la pauvreté. En raison de l'accumulation de désavantages économiques tout au long de la vie, la pension ou la retraite d'une femme sera nettement inférieure à celle d'un homme, ce qui rend plus probable que les femmes soient pauvres dans leur vieillesse, devenant ainsi une charge pour leur famille et les gouvernements » [Traduction libre].

à la base de la domination de classe et de race. Ces féministes radicales se battent non seulement pour obtenir un espace dans la sphère publique, mais aussi dans la sphère privée (Halbert, 2004).

Le patriarcat, selon Kate Millet (1969) « (...) *es una categoría social impregnada de política*<sup>52</sup>. » (Millet, 1969, cité par Sánchez Muñoz, 2005, p. 105). Elle considère également que le patriarcat n'a pas de racines biologiques, mais qu'il a plutôt des racines sociales et culturelles ; des comportements appris par l'éducation reçue dès l'enfance et par les stéréotypes avec la domination masculine. En outre, l'auteur définit les femmes comme un groupe dans son livre et enseigne la catégorie sexuelle comme une variable qui polarise les classes sociales (Millet *et al.*, 2016).

*Consideraban que los varones, todos los varones y no sólo una elite, reciben beneficios económicos, sexuales y psicológicos del sistema patriarcal. Así, problemas tan enraizados y silenciados en la sociedad que aún hoy no se han solucionado como la violencia de género, fueron puestos encima de la mesa por las radicales. Si lo personal es político, las leyes no se pueden quedar a la puerta de casa*<sup>53</sup>. (Varela, 2019, p. 109)

Ce mouvement féministe rejette la prostitution, la pornographie, la violence domestique et exige le droit à l'avortement :

*Los temas que estaban en la agenda de estos movimientos se relacionaban siempre con la situación de subordinación de la mujer y abarcaban tanto la opresión en el matrimonio como la opresión sexual a través de la prostitución, la pornografía, la falta de libertad para abortar, la desigualdad de derechos reales y la violencia*

---

<sup>52</sup> Traduction : « (...) est une catégorie sociale imprégnée de politique » [Traduction libre].

<sup>53</sup> Traduction : « Ils considèrent que les hommes, tous les hommes et pas seulement une élite, reçoivent des avantages économiques, sexuels et psychologiques du système patriarcal. Ainsi, des problèmes si profondément ancrés et réduits au silence dans la société et qui n'ont pas encore été résolus, comme la violence de genre, ont été mis sur la table par les radicaux. Si le personnel est politique, les lois ne peuvent rester à la porte de la maison » [Traduction libre].

*sexual*<sup>54</sup>. (Sánchez Muñoz, 2005, p. 104)

Cette théorie est également chargée d'éléments de la théorie féministe libérale, puisque l'idée de la libération de l'oppression masculine est un signe de l'indépendance et de la reconquête de l'individualité des femmes, indiquant clairement que les femmes en tant qu'individus ont la capacité et les possibilités de secouer le joug des hommes.

La théorie féministe radicale a été critiquée pour sa forte insistance sur la biologie reproductive des femmes. Les origines de l'oppression des femmes par les hommes ne résident pas dans le patriarcat en tant que structure sociale ou culturelle, mais dans la biologie même des femmes, qui les lie inexorablement à la fonction de reproduction (Firestone, 1973). Cette biologie même qui lie la femme à sa fonction de reproduction, ajoutée à l'ordre familial patriarcal qui la met au service des besoins masculins, est à l'origine de la psychologie féminine que Firestone analyse, tout en remettant en cause la théorie de Freud sur la sexualité féminine et le complexe d'Œdipe.

La troisième théorie, **la théorie féministe socio-constructionniste et poststructuraliste**, qu'indique que les similitudes et les différences entre les hommes et les femmes sont socialement construites, par conséquent, cette théorie s'intéresse aux effets de la construction sociale des hommes et des femmes dans la société. Le concept de genre va au-delà du sexe biologique, il s'intéresse à ce qui est féminin et masculin. En concluant ainsi que le concept de genre est un résultat de l'éducation, de l'interaction sociale, qui évolue en fonction du contexte, révélant que le genre est quelque chose qui est élaboré (fait) et non pas né (est). La culture « *como el conjunto de hábitos y habilidades alcanzados por la humanidad tanto en el ámbito familiar como social*<sup>55</sup>. » (Restrepo-Quintero *et al.*, 2019, p. 532). Chaque culture définit ses normes de comportement (ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire) en termes de genre,

---

<sup>54</sup> Traduction : « Les questions à l'ordre du jour de ces mouvements étaient toujours liées au statut subordonné des femmes et couvraient à la fois l'oppression dans le mariage et l'oppression sexuelle par la prostitution, la pornographie, le manque de liberté d'avorter, l'inégalité des droits réels et la violence sexuelle » [Traduction libre].

<sup>55</sup> Traduction : « comme l'ensemble des habitudes et des compétences atteintes par l'humanité tant dans la sphère familiale que sociale » [Traduction libre].

normes qui ont des effets positifs ou négatifs selon ce qui est établi (Butler, 2006) ; la culture est une variable fondamentale dans le maintien des soins et des tâches familiales qui incombent aux femmes. Dans la culture des civilisations orientales et occidentales, il est possible de trouver comment le rôle des femmes est déterminé par le soin du foyer, ce qui limite leur participation à la société (Stedham *et al.*, 2000).

La dernière théorie de genre proposée par Ahl (2006) est la **social-constructionniste** et **poststructuraliste** qui considèrent que les différences et les similitudes entre les hommes et les femmes sont une construction sociale. Cette théorie ne s'intéresse pas à la recherche sur l'essence des hommes et des femmes, elle se concentre sur les conséquences de la construction sociale dans la société. Le sexe est le féminin et le masculin indépendamment du sexe biologique de l'individu.

Dans cette section, nous nous sommes attachés à examiner les théories du genre les plus pertinentes pour cette thèse, mais nous arrivons tout de même à la conclusion qu'une mise à jour des caractéristiques implicites des relations entre les hommes et les femmes dans différents contextes et histoires de configuration sociale est importante ou plutôt nécessaire. Ainsi, cette thèse est attachée à l'idée des théories social-constructionnistes et poststructuralistes dans lesquelles le genre est compris comme un artefact socialement construit : « Dire que le sexe est produit *en tant que* donnée pré discursive, c'est dire que cette production est un effet de cet appareil de construction culturelle que est le *genre* ». (Butler, 2006, p. 70).

### 1.3 Le féminisme en Amérique latine

Parler du féminisme en Amérique latine nous amène à parler de la colonisation et surtout, à réfléchir à différents processus, car chaque pays a sa propre histoire. Dans cette section, nous avons l'intention de donner un aperçu des femmes, des mouvements et des événements les plus importants dans les pays d'Amérique latine.

La violence contre les femmes en Amérique latine est reconnue depuis la blessure coloniale jusqu'à nos jours. Du Mexique au sud le plus profond du continent les dictatures et les graves crises économiques dans ces pays marquent les premières luttes de nombreuses femmes.

### **1.3.1 Colombie**

Nous voulons montrer concrètement la lutte des femmes en Colombie, c'est pourquoi nous avons choisi de reconnaître le rôle des femmes dans deux grands processus du pays 1. Indépendance et 2. Acquérir des droits (éducation, vote, égalité civile et lois axées sur le genre).

Cette section présente le processus d'indépendance de la Colombie dans une perspective féminine. Ensuite, une courte explication de l'acquisition des droits des femmes à l'éducation, au vote, à l'égalité civile et aux lois axées sur le genre qui ont été émises jusqu'à présent.

Nous allons ensuite rencontrer plus en détail deux des héroïnes de l'indépendance : Policarpa Salavarrieta (La Pola) et Manuelita Sáenz. Ensuite, deux femmes qui ont lutté pour le droit à l'éducation, au vote et à l'égalité des droits civils : Georgina Fletcher et Ofelia Uribe de Acosta ; enfin nous avons consacré un espace à Maria Cano qui a lutté pour les droits de la classe ouvrière en Colombie.

#### **1.3.1.1 Indépendance de la Colombie avec une perspective de genre**

Le processus d'indépendance de la Colombie (indépendance obtenue le 20 juillet 1810), auquel ont participé : le leader révolutionnaire Simón Bolívar ; le peuple ; les étrangers, comme les Anglais, les Français et les Espagnols ; les femmes, comme les héroïnes Policarpa Salavarrieta, Manuela Beltrán, Mercedes Ábrego, entre autres ; et les groupes ethniques. Ces personnages font aujourd'hui partie de la culture populaire du pays, mais ce qui a été longtemps oublié, c'est la participation de centaines de femmes au processus d'indépendance, que ce soit en tant que dirigeantes, organisatrices, fournisseuses, collectrices de fonds et volontaires, ou même au front, comme dans le cas d'Evangelista Tamayo qui a marché au front dans un uniforme de soldat. Née à Tunja, elle a combattu à Boyacá sous le commandement de Bolívar,

a atteint le grade de capitaine et elle est morte à Coro en 1821 (Velásquez et Reyes, 1995).

Comme le décrit le général Joaquín Posada Gutiérrez, dans ses *Memorias Histórico Políticas* :

*En los combates su heroísmo las santifica; en los mayores peligros, por en medio de las balas, metiéndose por entre los caballos, apartando las lanzas enemigas, buscan desesperadas al hombre que aman cuando notan que falta en su fila, y a veces encuentran su cadáver y lo sepultan, o lo hallan respirando todavía y entonces, provistas de tiras de lienzo, o sacándolas de su propia ropa, lo vendan, avisan, piden auxilio hasta en el campo enemigo, y muchos infelices deben la vida a la tierna solicitud de su mujer<sup>56</sup>. (Gutiérrez Posada, 2012, cité dans Red Cultural del Banco de la República, 2020, s.p.)*

Les femmes étaient des participantes actives et engagées dans la construction de la nouvelle nation ; elles participaient aux rencontres littéraires, comme Francisca Prieto Ricaurte, Catalina Tejada, Andrea Ricaurte de Lozano, dans ces rencontres autour d'une tasse de chocolat, elles commentaient les nouvelles des événements européens et latino-américains et bien sûr, la politique locale ; ces rencontres ont été la graine des nouveaux idéaux (Velásquez et Reyes, 1995).

Elles ont servi de médiateurs dans la rébellion contre le gouvernement espagnol, comme c'est le cas de **Melchora Nieto** et **Francisca Guerra**, respectivement propriétaires d'un magasin et d'une boutique qui le 20 juillet étaient présentes sur la place principale pour participer à ce mouvement qui a mis fin à la répression espagnole. Dans un fait relaté par de nombreux médias, une mère a dit à son fils :

*Ve tú a morir con los hombres mientras que nosotras (hablando con las demás mujeres) avanzamos a la Artillería y recibimos la primera descarga, y entonces*

---

<sup>56</sup> Traduction : « Au combat, leur héroïsme les sanctifie ; Dans les plus grands dangers, au milieu des balles, fuyant entre les chevaux, repoussant les lances de l'ennemi, elles cherchent désespérément l'homme qu'elles aiment quand elles s'aperçoivent qu'il manque dans leurs rangs, et parfois elles trouvent son cadavre et l'enterrent, ou le trouvent respirant encore, et alors, armées de bandes de lin, ou les prenant dans leurs propres vêtements, elles le pansent, avertissent, appellent au secours jusque dans le camp ennemi, et beaucoup de malheureux doivent la vie à la tendre sollicitude de leurs femmes » [Traduction libre].

*vosotros los hombres pasaréis por encima de nuestros cadáveres, cogereis la artillería y salvaréis la patria*<sup>57</sup>.(Red Cultural del Banco de la República, 2020, s.p.)

Elles fournissaient des services de courrier aux guérilleros et à l'Armée de libération, tout en étant des espions et des diffuseurs d'idées. Les femmes ont fourni des informations décisives pour la réalisation de victoires militaires. En tant que coursiers, les femmes transportaient des papiers contenant des instructions pour les commandants des armées patriotes, enveloppés dans des cigares ou cousus dans leurs jupes (Velásquez et Reyes, 1995).

### **1.3.1.2 Droit à l'éducation, à l'égalité des droits civils, au travail et à la législation tenant compte de la problématique hommes-femmes.**

Certaines des femmes qui ont pu récupérer leurs histoires sont **Maria Gertrudis Clemencia de Caycedo** héroïne pionnière de l'éducation féminine en Colombie qui a fondé en 1783 la première institution éducative pour les femmes dans le nouveau Royaume de Grenade et **Antonia Santos** avec son *leadership* dans la révolution des *Comuneros* ; entre autres (Velásquez et Reyes,1995).

Dans la seconde moitié du XXe siècle, on pensait que les femmes ne pouvaient travailler que comme cuisinières et couturières ou se préparer comme épouses et mères. À la fin du XXe siècle, certaines femmes ont pu poursuivre leurs études pour se préparer à devenir enseignantes. En 1903, des institutions (*Normales Femeninas*) ont été créées pour former des enseignantes qui étaient situées dans toutes les capitales du pays. En 1927, l'*Instituto Pedagógico Nacional* (Institut pédagogique national) a été ouverte pour permettre aux jeunes femmes de se former au métier d'enseignante. L'accès n'était autorisé qu'aux femmes des classe moyenne et supérieur (Atehortúa et Rojas, 2005).

---

<sup>57</sup> Traduction : « Vous allez mourir avec les hommes pendant que nous (parlant aux autres femmes) avançons vers l'artillerie et recevons la première volée, et ensuite vous, les hommes, vous enjamberez nos cadavres, prenez l'artillerie et sauvez la patrie » [Traduction libre].

Tout au long du XXe siècle, la lutte pour les droits des femmes en Colombie a connu plusieurs étapes importantes. Dans les années 1920, un groupe de femmes, dirigé par **Georgina Fletcher** et **Ofelia Uribe**, a lancé un mouvement visant à obtenir des conditions civiles égales pour les femmes. Grâce à cette mobilisation, le président **Olaya Herrera** a reconnu, par la loi 28 de 1932 et le décret 172 de 1933 (*Departamento Administrativo de la Función Pública*, 1932-1933) le droit des femmes à administrer leurs propres biens et leur accès à la culture et à l'éducation. Peu après, en 1936, le président **Alfonso López Pumarejo** a inclus dans la réforme constitutionnelle une clause autorisant les femmes à occuper des fonctions publiques (Atehortúa et Rojas, 2005).

En 1903 et 1955, des facultés d'éducation et l'*Escuela Normal Superior*, l'*Escuela Normal Universitaria Femenina* et l'*Universidad Pedagógica Nacional Femenina* ont été créées. À cette époque, l'État et l'Église s'opposaient à ce que les femmes aient accès à l'éducation (Atehortúa et Rojas, 2005). Magdalena Velásquez Toro (1995) explique qu'en 1936, le curé de Pasto a excommunié l'Université de Nariño pour avoir osé accepter une femme dans ses salles de cours. Il disait que cet acte était un déni du péché originel découlant de la tentation d'Eve.

En 1948, la Convention internationale sur les droits politiques de la femme adoptée par les Nations Unies a été ratifiée et lors de la Conférence ibéro-américaine, le statut organique de la *Comisión Interamericana de Mujeres* (CIM, 1948) a été approuvé.

En Colombie, les femmes ont obtenu le droit de vote « *Sólo en 1957, con el plebiscito, se concedió este derecho a la mujer*<sup>58</sup>. » (Caputto, 2008, p. 113), lors du plébiscite du *Frente Nacional*, le 1er décembre 1957, 1'835.255 voix ont été exprimées en faveur des femmes (Velásquez Toro, 1999), grâce aux mouvements *Unión de Ciudadanas de Colombia* et « *Unión de Mujeres Demócratas*. Le suffrage féminin avait déjà été demandé en 1944 dans le deuxième gouvernement de López Pumarejo, mais il avait été rejeté par les majorités du Sénat

---

<sup>58</sup> Traduction : « ce n'est qu'en 1957, avec le plébiscite, que ce droit a été accordé aux femmes [Traduction libre].

de la République, sa deuxième tentative a eu lieu dans le gouvernement conservateur de Mariano Ospina Pérez, le projet n'a jamais été discuté (Atehortúa et Rojas, 2005). Au cours de cette période, des affrontements ont eu lieu entre les deux partis prédominants du pays (conservateur et libéral).

Finalement, en 1954, sous la dictature du général Gustavo Rojas Pinilla et après d'avoir passé par 11 projets de loi, le droit de vote des femmes est obtenu. Donc elles pouvaient avoir une carte d'identité. Le plébiscite de 1957 proposait une réforme de la Constitution politique du pays, ce qui n'a été possible qu'en 1991, lorsque la Colombie a été reconnue comme un État social de droit et s'est engagée en tant que telle à garantir des conditions de vie et une égalité fondamentale à tous ses citoyens (ONU Mujeres Colombia, 2018).

Entre 1960 et 1974, le pourcentage de femmes ayant reçu une éducation primaire a augmenté, à tel point que l'inscription des femmes dans l'enseignement supérieur a doublé, passant de 18,4 % en 1960 à 36,4 % en 1975. En 1977, le président Alfonso López Michelsen (1974-1978) a créé le Forum national des femmes, dont le thème central était les femmes et le travail, et la première réunion continentale sur les femmes et le travail a été organisée.

En 1979, le *Colectivo de Mujeres de Bogotá* a présenté un document sur les droits des femmes colombiennes lors du *Foro National* sur les droits de l'homme et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women* [CEDAW], 1979) ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, un traité important émis par l'Assemblée générale des Nations Unies pour garantir les droits des femmes et l'égalité des sexes, a été adoptée (ONU Mujeres Colombia, 2018).

En 1993, la loi 82 *Mujer cabeza de familia* a été adoptée qui établit des mesures d'action positive, telles que le traitement préférentiel par rapport aux subventions ou aux crédits au logement et la formation gratuite pour le développement de micro-entreprises (*Departamento Administrativo de la Función Pública*, 1993, *Ley 82 de 1993*).

L'État colombien a pris des engagements internationaux tels que la Convention internationale sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes avec la *Convención de Belém do Pará* en 1994 (*Organización de los Estados Americanos*, s.d.).

En 1995, l'accord de Pékin sur l'autonomisation des femmes a été signé. Ce n'est qu'en 1998 que la Colombie a vu la première femme se présenter à la présidence, obtenant 27 % des voix (ONU Mujeres Colombia, 2018).

Après les luttes menées par les organisations de femmes et les femmes *leaders* en Colombie, luttes qui ont progressivement ouvert le champ à la reconnaissance de leur pleine citoyenneté ; générant ainsi des mouvements politiques qui ont conduit à des instruments tels que la loi 581 de 1999 sur les quotas de participation politique qui garantit les droits fondamentaux des femmes, il s'agit d'une loi statutaire qui vise à créer des mécanismes qui accordent aux femmes une participation adéquate et effective à tous les niveaux des branches et autres organes du pouvoir public (*Consejería Preseidencional para la Equidad de la mujer*, s.d.). Ainsi, donnant de l'espace pour la création de normes clés pour la garantie des droits des femmes en Colombie : sept lois créées pour la Non-violence ; six lois sur la Gestion Publique avec un focus sur le genre ; deux lois (trois avec la Loi 581) et deux Actes Législatifs sur la participation politique ; cinq lois sur le Marché du Travail ; et six lois sur l'Autonomisation Economique (ONU Mujeres Colombia, 2018).

En septembre 2015, les pays du monde, dont la Colombie, se sont mis d'accord sur le Programme 2030 pour le développement durable et les Objectifs de Développement Durable (ODD), l'un des engagements mondiaux et nationaux les plus ambitieux que le monde n'ait jamais connu. L'objectif 5 : l'égalité des sexes, souligne l'importance de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et filles comme étant centrale et indispensable au développement économique, à la démocratie et à la construction de la paix et de la sécurité (ONU Mujeres Colombia, 2021).

Nous allons maintenant mettre en lumière les femmes les plus emblématiques de la lutte féminine en Colombie. Elles ne sont pas toutes nommées, mais nous avons évoqué celles qui ont laissé leur empreinte dans le pays.

### 1.3.1.3 Gregoria Polonia Salavarieta (La Pola)

Policarpa Salavarieta (La Pola), une femme qui a lutté pour l'indépendance et pour démontrer que les femmes avaient les mêmes droits et devoirs que les hommes à l'époque, est un exemple clair de la lutte des femmes en Colombie.

Elle est née le 25 janvier 1795 et est décédée le 14 novembre 1817, à l'âge de 22 ans. Certains disent qu'elle est née à Guaduas-Cundinamarca, d'autres la considèrent comme originaire de Bogotá, et d'autres encore disent qu'elle est née dans la ville de Mariquita à Tolima. Son acte de baptême pourrait tout éclaircir, mais ce document est introuvable dans les paroisses des villes déjà mentionnées ; « (...) *no se había encontrado su partida de bautizo debido a que la página del libro donde estaba, había sido arrancada para ocultar asuntos familiares de algún vecino de la misma villa*<sup>59</sup>. » (Robledo, 2009, p. 12).

À l'âge de 3 ans de Policarpa, en 1798, sa famille déménage à Bogotá, elle était la cinquième fille de cette famille, son père, sa mère et deux frères meurent de la variole noire, une épidémie du moment, avec sa sœur aînée et son frère Bibiano, en 1804 ils s'installent de nouveau à Guaduas dans la résidence de la sœur de Manuela Beltrán (Martinez-Martin et Otálora-Cascante, 2020).

*Hoy en día se da por sentado que su lugar de origen es Guaduas, pero Rafael Pombo aseguró que había nacido en Mariquita, y José Caicedo y Rojas afirmaba que en Bogotá. Pedro María Ibáñez por su parte insistió en que la Pola, [...] era oriunda de*

---

<sup>59</sup> Traduction : « (...) son acte de baptême n'avait pas été trouvé parce que la page du livre où il se trouvait, avait été arrachée pour cacher des affaires de famille de quelque voisin de la même ville » [Traduction libre].

*Guaduas*<sup>60</sup>. (Robledo, 2009, p. 11)

La Pola se consacrait à la haute couture pendant son adolescence et par l'intermédiaire de ses clientes, elle collectait des informations auprès des femmes les plus prétentieuses de la région, qu'elle visitait pour leurs coutures, ainsi elle est devenue espionne secrète et elle s'engageant dans des activités indépendantistes, où habitaient et recevaient de nombreux visiteurs qui apportaient des informations sur les événements de l'Espagne et de la Vice-royauté (Robledo, 2009)). « *La habilidad de la joven calentana con las tijeras y la aguja, su temperamento alegre y cordial le abrió las puertas de varias familias prestantes de la ciudad para convertirse en su costurera de cabecera*<sup>61</sup>. » (Robledo, 2009, p. 27).

Policarpa était enseignante et a instruit ses élèves vers l'indépendance, c'est pourquoi elle est appelée *Heroína Prócer* (Héroïne Éminente) a été l'une des personnes qui a aidé à concevoir (les rues des troupes) à Honda, ce sont de longues rues en zigzag, d'où les créoles pouvaient voir les espagnols monter et ils ne pouvaient pas les voir d'en haut (Drezner, 2007).

En 1808, elle rencontre Alejo Sabaraín et ils tombent amoureux, « *De inmediato hubo atracción entre Alejo y Polonia, eran casi de la misma edad y por las conversaciones que empezaron a sostener compartían también las mismas inquietudes políticas*<sup>62</sup>. » (Robledo, 2009, p. 19). Ils ont pensé au mariage qui n'a jamais eu lieu, en raison des mouvements révolutionnaires. Le 20 juillet de 1810, le cri de l'indépendance a été donné. La Pola a participé à cet événement, alors qu'elle n'avait que 14 ans (Robledo, 2009).

---

<sup>60</sup> Traduction : « Aujourd'hui, il est considéré comme acquis que son lieu d'origine est Guaduas, mais Rafael Pombo a affirmé qu'elle était née à Mariquita, et José Caicedo y Rojas a affirmé qu'elle était née à Bogotá. Pedro María Ibáñez a insisté sur le fait que La Pola, (...) était originaire de Guaduas » [Traduction libre].

<sup>61</sup> Traduction : « L'habileté de la jeune Calentana avec les ciseaux et l'aiguille, son tempérament joyeux et cordial lui a ouvert les portes de plusieurs familles emprunteuses ou prêteuses de la ville pour devenir leur couturière » [Traduction libre].

<sup>62</sup> Traduction : « Il y a eu une attirance immédiate entre Alejo et Polonia, ils avaient presque le même âge et d'après les conversations qu'ils ont commencé à avoir, ils partageaient également les mêmes préoccupations politiques » [Traduction libre].

La Pola se rend à Guaduas, lorsque les Espagnols prennent cette ville, Policarpa Salavarrieta prend une position très dangereuse et continue de collaborer avec la cause, en faveur des fugitifs (Ortega Ricaurte et Restrepo Saenz, 1949).

En 1816, elle reçoit une lettre d'Alejo Sabaraín, son fiancé qui était captif et prêt à être fusillé, mais il est pardonné et elle le rejoint en arrivant à la capitale. Elle revient en tant qu'espionne et s'installe dans une maison en tant qu'employée de service, les services de renseignement sont exécutés avec précision, utilisant des oranges creuses pour cacher et transporter des informations avec le mot de passe (Vaincre ou Mourir) (Robledo, 2009).

Dans cette époque, l'Armée *Realista* (pour la Monarchie Espagnole) avaient pris de la force et donnaient une bonne rémunération à ceux qui transmettaient des informations sur quelqu'un qui voulait saboter leurs plans. Polycarpe sans aucune crainte, insiste et continue à soutenir les armées patriotes, ainsi elle apprend de nouvelles conversations, qu'elle porte à la connaissance des prisonniers et elle leur apporte de l'argent (Monsalve, 1926).

En décembre, son fiancé Alejo est capturé et elle insiste pour rester à ses côtés, bien que ses frères insistent pour qu'elle émigre à Guaduas. Un officier de police obtient des informations sur la cachette de la Pola et avec son fiancé, pour trahison de la Patrie, elle est exécutée en *Nueva Granada*, aujourd'hui appelée Colombie. Le 14 novembre 1817, elle demande à mourir à genoux et est fusillée dans le dos (Ortega Ricaurte et Restrepo Saenz, 1949).

*La Pola marchó con paso firme hasta el suplicio, y en vez de repetir lo que le decían sus ministros, no hacía sino maldecir a los españoles y encarecer su venganza. Al salir a la plaza y ver al pueblo agolpado para presenciar su sacrificio, exclamó: ¡Pueblo indolente! ¡Cuán diversa sería vuestra suerte si conocieseis el precio de la libertad! Pero no es tarde. Ved que, aunque mujer y joven, me sobra valor para sufrir la muerte y mil muertes más, y no olvidéis este ejemplo*<sup>63</sup>. (Robledo, 2009, p. 74-75)

---

<sup>63</sup> Traduction : « La Pola marcha d'un pas ferme jusqu'au supplice, et au lieu de répéter ce que lui disaient ses ministres, elle ne faisait que maudire les Espagnols et leur rendre la pareille. En sortant sur la place et voyant le

#### 1.3.1.4 Manuelita Sáenz

Son nom est Manuela Sáenz de Vergara y Aizpuru. Née à Quito, en Équateur, le 27 décembre 1797. Elle mourut le 23 novembre 1856, à l'âge de 58 ans. En raison de son incursion dans l'aristocratie de Quito, elle entre en contact avec des événements qui marquèrent son intérêt pour la politique : « *Sáenz's December 1797 birth to parents of elite status (a status based on wealth, access to public office, and noble or "pure" Spanish lineage) helped mitigate the dishonor that usually haunted a bastard child*<sup>64</sup>. » (Murray, 2008, p. 9).

C'était une femme rebelle, déterminée et audacieuse qui détestait l'idolâtrie religieuse. D'une certaine manière, en raison de situations familiales, Manuela décide d'adhérer aux idéaux révolutionnaires de l'époque, de la révolution *Criolla*, commandée par le général Simón Bolívar dont Manuela Sáenz est tombée amoureuse, celle-ci étant mariée, d'où son nom d'amante du libérateur.

À la suite de la séduction que ressent Manuelita, comme on l'appelle, pour la vie publique et son esprit révolutionnaire, elle a été amenée à apprendre à lire, à écrire, elle a aussi appris l'anglais et le français, des privilèges réservés aux hommes. C'était une féministe précoce dans le domaine révolutionnaire, Manuelita organisait des réunions dans la maison, qui ressemblaient à des fêtes, pour donner une fausse impression aux adversaires : « *Given her literacy and knowledge of foreign languages (French and English), moreover, it is likely she served the consul as an interpreter or translator.*<sup>65</sup> » (Murray, 2008, p. 141).

---

peuple rassemblé pour assister à son sacrifice, elle s'écria : Peuple indolent ! Combien votre chance serait différente si vous connaissiez le prix de la liberté ! Mais il n'est pas trop tard. Voyez que, bien que femme et jeune, j'ai beaucoup de courage pour souffrir la mort et mille morts de plus, et n'oubliez pas cet exemple » [Traduction libre].

<sup>64</sup> Traduction : « La naissance de Saenz en décembre 1797 de parents de statut d'élite (un statut fondé sur la richesse, l'accès au public et la lignée espagnole noble ou « pure ») a aidé à atténuer le déshonneur qui hantait habituellement un enfant bâtard » [Traduction libre].

<sup>65</sup> Traduction : « De plus, compte tenu de ses connaissances en langues étrangères (français et anglais), il est probable qu'elle ait servi le consul à titre d'interprète ou de traductrice » [Traduction libre] »

Elle agissait comme un espion et transmettait des informations à ses alliés, qu'elle acquiert de ses deux esclaves, qui étaient à son service. Par cette participation en tant qu'activiste, on l'appelle *Caballeriza Del Sol* (Ecurie Du Soleil), elle a rompu avec les règles les plus remarquables de l'époque (Vilaltai Escobar, 2012).

Sa relation avec le libérateur Simón Bolívar se renforce, Manuelita participe activement à la consolidation de l'indépendance de l'Équateur. Cette femme a joué un rôle primordial dans la lutte contre l'assujettissement espagnol qui veut violer les droits fondamentaux, culturels et économiques de l'Amérique du Sud, pour cette raison elle a été nommée membre de l'état-major de l'armée libératrice et a participé à la bataille d'*Ayacucho*, elle était la seule femme à entrer dans l'histoire en tant qu'héroïne de cette lutte (Vilalta i Escobar, 2012).

Manuelita s'habillait en soldat pendant la journée et elle gardait le dos de Bolívar, grâce à son intuition de femme. À la suite de cet événement, Simón Bolívar l'appelait « *Libertadora del Libertador* » (Murray, 2008, p. 67) à Bogotá Colombie.

### **1.3.1.5 Georgina Fletcher**

Espagnole basée en Colombie (Bogotá). Écrivaine et éducatrice, elle s'est spécialisée dans la description et l'étude de l'héraldique, la signification des images et des figures des armoiries, une science indispensable pour les études historiques et archéologiques (Arango Gaviria, 2000).

S'établir en Colombie lui a permis de promouvoir les droits civils des femmes, l'éducation et le travail, elle a en effet été une grande référence dans le début du féminisme en Colombie. Pour Georgina et d'autres féministes de l'époque, ce travail long et ardu n'était pas un inconvénient, pour les tâches féminines traditionnelles, ni la maternité ni la susceptibilité, Au contraire, ce sont ces qualités qui lui ont permis une grande participation morale dans la société. Avec ses mots, elle exprime que c'est juste comme ils le font dans leurs maisons avec la discipline, la moralité et l'accomplissement (González, 2000).

*Georgina Fletcher, the driving force behind the congress and its first president, was*

*one of the first Colombian women to speak out in support of female suffrage. One of the aims of the congress was for Colombian women to realize that they too needed to participate in the fight for progress at home and in the world*<sup>66</sup>. (González, 2000, p. 695)

En 1924, elle est nommée représentante de la Ligue Internationale des Femmes Ibériques et Latino-Américaines, 4 ans plus tard, elle commence à s'organiser dans le but de faire prendre conscience au monde de la nécessité de protéger et de promouvoir les femmes, ce qui a un impact sur la communauté colombienne, à tel point qu'elle fonde le *Centro Femenil de Acción Social*, mais ces actions ne sont pas bien vues par les autres groupes féministes, car ce groupe est principalement composé de personnes de la haute société et d'illustres universitaires de l'histoire, c'est-à-dire des personnes des échelons supérieurs de la société : « *Con Claudina Múnera y otras mujeres, organizó el Centro Femenil Colombiano de Acción Social en 1929 y promovió la realización del Cuarto Congreso Internacional Femenino, celebrado en Bogotá en 1930 (...)*<sup>67</sup>. » (Arango Gaviria, 2000, p. 22). « [...] *the Liga Internacional de Mujeres Ibericas e Hispanoamericanas (International League of Iberian and Hispanic American Women), as part of the centennial celebration of Simon Bolivar's death.*<sup>68</sup> » (González, 2000, p. 695).

Ces affirmations influentes ont permis aux dames du *Centro Femenil*, que le congrès soutienne et approuve la réalisation du IVe Congrès International Féminin, dans le cadre de la célébration en 1930 du centenaire de la mort de Bolivar, pour lutter au Congrès de la République pour les capitulations maritales. Elles reçurent une grosse somme d'argent et l'autorisation d'utiliser des scènes aussi représentatives que *El Teatro Colón*, qui à cette époque était réservé

---

<sup>66</sup> Traduction : « Georgina Fletcher, la force motrice derrière le congrès et son premier président, a été l'une des premières femmes colombiennes à se prononcer en faveur du suffrage féminin. Un des objectifs du congrès était que les femmes colombiennes se rendent compte qu'elles aussi devaient participer à la lutte pour le progrès chez elles et dans le monde » [Traduction libre].

<sup>67</sup> Traduction : « Avec Claudina Múnera et d'autres femmes, elle a organisé le Centre d'action sociale des femmes colombiennes en 1929 et a favorisé la tenue du quatrième congrès international des femmes, qui s'est tenu à Bogota en 1930 (...) » [Traduction libre].

<sup>68</sup> Traduction : « (...) The Liga Internacional de Mujeres Ibericas e Hispanoamericanas (Ligue internationale des femmes ibériques et hispano-américaines), dans le cadre de la célébration du centenaire de la mort de Simon Bolivar » [Traduction libre].

aux événements de grande importance publique, gouvernementale et chrétienne (Patiño, 2021) : « (...) *provided a forum where, for the first time, Colombian women called for equality*<sup>69</sup>. » (González, 2000, p. 695).

Il est à noter que le IV<sup>e</sup> Congrès international des femmes, que Georgina a promu et fondé, était composé de femmes moyennement instruites. Ces femmes étaient les maîtresses des hauts dirigeants, leurs épouses, donc elle n'étaient pas des femmes du commun, elles avaient un statut social élevé et reconnu (González, 2000).

### 1.3.1.6 Ofelia Uribe de Acosta

Née à Oiba, dans la province de Santander, en Colombie, le 22 décembre 1900, sa famille a migré, lorsqu'elle avait quelques années, vers la municipalité de Socorro (Santander). Elle était l'aînée et la seule fille d'une fratrie de cinq enfants. Comme ses parents étaient libéraux, elle a été élevée d'une manière différente de ce qui était habituel à l'époque (XX<sup>e</sup> siècle où la Colombie était formée principalement par des familles conservatrices), dès son enfance, elle a participé à des activités réservées aux hommes comme par exemple : l'équitation, le maniement des armes, le tir sur cible et la lecture de romans (à cette époque, les femmes ne pouvaient lire que des textes sur la cuisine, la broderie et la couture) (Ramírez-Rodríguez, 2021) ; « *Her five siblings were all boys, and, contrary to the expected female behavior of the times, she played competitive games with her brothers, read voraciously, and was exposed to a rich intellectual life*<sup>70</sup>. » (Dueñas-Vargas, 2008, s.p.).

Elle a travaillé comme institutrice à la municipalité de Simacota (Santander), un an plus tard, elle est retournée dans la municipalité de Socorro où elle a fondé une école avec l'aide de

---

<sup>69</sup> Traduction : « (...) a fourni un forum où, pour la première fois, les femmes colombiennes ont appelé à l'égalité » [Traduction libre].

<sup>70</sup> Traduction : « Ses cinq frères étaient tous des garçons et, contrairement au comportement féminin attendu à l'époque, elle jouait à des jeux de compétition avec ses frères, lisait avec voracité et était exposée à une riche vie intellectuelle. » [Traduction libre].

sa mère, qui a dû fermer peu après par manque de ressources et de soutien du gouvernement (Ramírez-Rodríguez, 2021).

En 1924, la famille s'installe dans la municipalité de Miraflores (Boyacá) où Ofelia rencontre son futur mari, Guillermo Acosta, neveu de l'ancien président colombien Manuel María de los Santos Acosta (Dueñas-Vargas, 2008).

Après que son mari Guillermo a obtenu son diplôme d'avocat à l'université de Bogotá, Guillermo est devenu le tuteur d'Ofelia, pendant ce temps elle a appris le droit pénal, au milieu d'une époque où les femmes n'avaient pas accès à l'université. En 1931 Guillermo a été nommé juge de San Gil et Ofelia décide de l'aider à résoudre un certain nombre de cas accumulés en un temps *record* de 6 mois (Quiñonez, 2015).

*Él, admirado con las habilidades de su esposa, reconoció sus méritos y le insinuó estudiar Derecho, un proyecto inalcanzable para ella en aquel momento cuando en el país aún no se reconocía la posibilidad de estudios superiores a las mujeres y, menos aún, si estaban casadas. La cuestión se resolvió de manera informal con una dotación de libros sobre la materia que el abogado Acosta le hizo a su esposa y con las conversaciones cotidianas sobre los asuntos legales<sup>71</sup>. (Ramírez-Rodríguez, 2021, p. 153)*

En 1930, le IVe Congrès International des Femmes s'est tenu à Bogotá, sous la direction des *leaders* féministes **Georgina Fletcher** et **Clotilde García de Ucrós**, où Ofelia a participé en tant que l'une des déléguées du gouvernorat de Boyacá avec un document intitulé « *Contribution à l'étude de la réforme Olaya Restrepo*. ». Le succès de son document a influencé le projet de loi, soumis au Congrès de la République, par le président libéral Henrique Olaya Herrera, qui était à son tour un ami proche d'elle et de sa famille. La loi 28 a été adoptée

---

<sup>71</sup> Traduction : « Lui, admiratif des capacités de sa femme, il reconnaît ses mérites et lui suggère d'étudier le droit, un projet irréalisable pour elle à une époque où le pays ne reconnaît toujours pas la possibilité d'une éducation supérieure pour les femmes, et encore moins si elles sont mariées. La question a été résolue de manière informelle grâce à une réserve de livres sur le sujet que l'avocat Acosta a donné à sa femme et grâce à des conversations quotidiennes sur les questions juridiques » [Traduction libre].

en 1932, accordant aux femmes la libre administration et la possession de leurs biens, qui étaient jusqu'alors administrés par leurs pères, maris ou frères aînés (Ramírez-Rodríguez, 2021).

*Uribe de Acosta argued that economic independence meant nothing without civil equality and that it was ridiculous and profoundly offensive for women to have their ability to reason denied if they were also to be required complete responsibility before the law. This bill was the first piece of legislation proposed by a woman in Colombia*<sup>72</sup>. (Dueñas-Vargas, 2008, s.p.)

Grâce aux résultats du congrès, avec d'autres *leaders* féministes, elles ont fait pression pour l'approbation du décret 227 de 1933, qui accordait aux femmes l'accès à l'enseignement universitaire (initialement en médecine et en droit) avec la délivrance d'une licence (Ramírez-Rodríguez, 2021).

Pendant la présidence d'Alfonso López Pumarejo, elle a fait pression pour la réforme constitutionnelle de 1936, qui a reconnu le droit des femmes à élire et à être élues à des fonctions publiques, ce qui a permis à Rosa Castro (la première femme à obtenir un diplôme universitaire en Colombie) de pratiquer le droit et d'entrer en fonction comme juge pénal de la troisième division du circuit pénal à Bogotá en 1943.

*In 1936 a constitutional reform allowed women above legal age to be appointed to high public positions. Given the fact that women were not legal citizens, the constitutional amendment left women occupying such positions in a legal vacuum.*

*Uribe de Acosta argued that if women were eligible for public service they should be granted citizenship*<sup>73</sup>. (Dueñas-Vargas, 2008, s.p.)

---

<sup>72</sup> Traduction : « Uribe de Acosta a fait valoir que l'indépendance économique ne signifiait rien sans l'égalité civile et qu'il était ridicule et profondément offensant pour les femmes de se voir refuser leur capacité de raisonnement si l'on exigeait également d'elles une responsabilité totale devant la loi. Ce projet de loi était le premier texte de loi proposé par une femme en Colombie » [Traduction libre].

<sup>73</sup> Traduction : « En 1936, une réforme constitutionnelle a permis aux femmes ayant dépassé l'âge légal d'être nommées à de hautes fonctions publiques. Étant donné que les femmes n'étaient pas des citoyens légaux, l'amendement constitutionnel laissait les femmes occupant de tels postes dans un vide juridique. Uribe de Acosta a soutenu que si les femmes étaient éligibles à la fonction publique, elles devaient se voir accorder la citoyenneté » [Traduction libre].

En 1934 et 1938, Ofelia Uribe a présenté au Congrès de nombreux projets de loi en faveur du suffrage féminin et de la participation civique des femmes, mais malgré ses efforts, tout ce qui concernait le droit de vote des femmes était rejeté. Ainsi, avec des autres femmes, dont Teresa Santamaría de González (1897-1985) et Ismenia Silva de Mujica (1909-1998), trois suffragettes colombiennes, elle a créé le Mouvement pour le Suffrage des Femmes. Parce qu'un grand pourcentage de femmes dans tout le pays n'étaient pas au courant des mises à jour de leurs droits, Ofelia a parcouru les différentes régions du pays en promulguant les nouveaux droits des femmes par le biais de conférences et de stations de radio (Quiñonez, 2015) : « *She used the radio to broadcast these ideas, gaining support among women and men*<sup>74</sup>. » (Dueñas-Vargas, 2008, s.p.).

En 1937, elle déménage avec sa famille à Tunja et inscrit ses filles au *Colegio de Boyacá*, qui jusqu'alors dispensait un enseignement exclusivement réservé aux garçons. Malgré le grand émoi, la réaction négative de la société et de l'église face à ce fait, Ofelia et son mari refusent de retirer leurs filles de l'école, obligeant les directeurs à ouvrir une section pour les femmes. À Tunja, elle crée une station de radio, dans laquelle elle aborde des questions liées principalement au droit de vote des femmes et à la lutte pour l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, « *este logró una gran audiencia gracias a la controversia pública suscitada*<sup>75</sup>. » (Ramírez-Rodríguez, 2021, p. 154). « (...) in 1937 she founded a radio show, *La Hora Feminista (The Feminist Hour)*. While her initiatives were rejected by the conservative elite of traditional Tunja, they were warmly received by an increasing number of radio listeners<sup>76</sup>. » (Dueñas-Vargas, 2008, s.p.).

En 1944, elle fonde le premier magazine féministe du pays, qui circule pendant deux ans et s'intitule *Agitación Feminista* (Agitation féministe). Ses éditions abordent des thèmes

---

<sup>74</sup> Traduction : « Elle a utilisé la radio pour diffuser ces idées, gagnant ainsi le soutien des femmes et des hommes » [Traduction libre].

<sup>75</sup> Traduction : « cela a atteint une grande audience grâce à la controverse publique suscitée » [Traduction libre].

<sup>76</sup> Traduction : « (...) en 1937, elle fonde une émission de radio, *La Hora Feminista* (L'heure féministe). Si ses initiatives ont été rejetées par l'élite conservatrice de la Tunja traditionnelle, elles ont été chaleureusement accueillies par un nombre croissant d'auditeurs de la radio » [Traduction libre].

centrés sur la politique et la lutte pour le droit de vote des femmes, obtenant un feu roulant de critiques de la part des journaux les plus renommés de l'époque, dirigés par des hommes (Quiñonez, 2015).

*In 1944 she joined a group of notable local women in founding the monthly magazine *Agitación Feminista (Feminist Agitation)*, devoted to promoting political rights for women and feminist ideas in general. Uribe de Acosta supported a broad spectrum of economic and social reforms that would allow women to enjoy the same rights men did<sup>77</sup>(Dueñas-Vargas, 2008, s.p.).*

Pendant le gouvernement militaire de Gustavo Rojas Pinilla en 1954, les femmes ont enfin obtenu le droit de vote en Colombie. Un an plus tard, Ofelia a fondé le journal féministe *Verdad*, où elle abordait diverses questions féministes et dénonçait le régime militaire de l'époque, qui a été censuré et fermé la même année (Quiñonez, 2015).

Après la chute du régime militaire en 1957, elle est nommée représentante suppléante à la Chambre des députés, période durant laquelle elle se désillusionne des idées des partis politiques traditionalistes. Cela l'amène à rejoindre en 1959 le *Movimiento Revolucionario Liberal (MRL)*, composé de dissidents du parti libéral, d'intellectuels et d'écrivains qui ne ont pas été d'accord avec le système de partage du pouvoir établi dans le cadre du front national. Pendant l'année 1960, elle participe activement à ce mouvement en tant que journaliste dans la presse *La Calle*, où elle traite des questions de politique, de droits et de lutte contre la corruption (Ramírez-Rodríguez, 2021).

En 1963, elle a publié son livre *Una voz insurgente*, une mémoire sur les luttes féministes en Colombie et dans le monde, abordant les questions de la protection des enfants, de l'éducation et de la prostitution (Ramírez-Rodríguez, 2021). « *In Una voz insurgente (An*

---

<sup>77</sup> Traduction : « En 1944, elle a rejoint un groupe de femmes locales notables pour fonder le magazine mensuel *Agitación Feminista (Feminist Agitation)*, consacré à la promotion des droits politiques des femmes et des idées féministes en général. Uribe de Acosta a soutenu un large éventail de réformes économiques et sociales permettant aux femmes de bénéficier des mêmes droits que les hommes » [Traduction libre].

*Insurgent's Voice, 1963) she highlighted the role played by women from her own generation to break down the rigid and patriarchal structure of early-twentieth-century Colombia*<sup>78</sup>. » (Dueñas-Vargas, 2008, s.p.).

Le 4 août 1988, à l'âge de 87 ans, Ofelia Uribe de Acosta est décédée à Bogotá (Dueñas-Vargas, 2008, s.p.). En résumé, le militantisme exercé par Ofelia Uribe de Acosta, avec des autres *leaders* de l'époque, a permis de garantir les droits fondamentaux des femmes tels que l'indépendance économique, l'accès à l'enseignement supérieur, l'occupation de fonctions publiques et le droit de vote (suffrage). Son objectif était centré sur la défense de l'égalité des droits, sans prétendre être contre les hommes mais plutôt travailler avec eux, en faveur du développement social du pays.

### 1.3.1.7 María Cano

María de los Ángeles Cano Márquez, née à Medellín le 12 avril 1887, a été la première femme *leader* politique en Colombie, l'une des *leaders* les plus remarquables du XXe siècle, une pionnière de la participation politique et syndicale dans le pays et une leader dans la lutte pour les droits civils de la population et la revendication du mouvement ouvrier. Tout a commencé lorsque les femmes ont commencé à travailler comme ouvrières d'usine (Zuleta Ruiz, 1988). Selon les propres mots de María Cano :

*Extraño pero lógico, porque ya la mujer no estaba solamente en la casa, en el pequeño taller y en el campo de cultivo, sino también en las grandes fábricas, en el amplio comercio, en oficinas e instituciones. ¡No es lógico igualmente que la mujer esté con los mismos derechos del hombre, en todos los frentes de la actividad económica, social y política de la nación?*<sup>79</sup>. (Arango, 2000, p. 13)

<sup>78</sup> Traduction : « Dans *Una voz insurgente* (La voix d'une insurgée, 1963), elle a souligné le rôle joué par les femmes de sa propre génération pour briser la structure rigide et patriarcale de la Colombie du début du XXe siècle » [Traduction libre].

<sup>79</sup> Traduction : « Étrange mais logique, car les femmes ne sont pas seulement à la maison, dans le petit atelier et dans les champs, mais aussi dans les grandes usines, dans le grand commerce, dans les bureaux et les institutions.

Elle est née dans une famille d'intellectuels libres penseurs d'Antioquia, de classe moyenne supérieure, associée à l'éducation, à l'art et au journalisme. Plusieurs membres de sa famille se sont distingués par leur rôle influent dans le pays, parmi lesquels le fondateur du journal *El Espectador* (Fidel Cano) et ses parents Rodolfo Cano et Amelia Márquez étaient tous deux éducateurs (Arango, 2000).

*(...) en cuyo seno se nutre de ideales de conocimiento, radicalismo librepensador y doctrinas espiritualistas. Se educa en colegios laicos independientes de la Iglesia y del Estado fundados por su padre. Instrucción equivalente al bachillerato básico, en tiempos de ausencia del derecho a la educación clásica para las mujeres*<sup>80</sup>. (Arango, 2000, p. 14)

Son père, Rodolfo Cano, était chargé de l'éducation de María, de ses quatre frères et sœurs et de ses cousins. C'est pourquoi elle a eu une approche précoce de la littérature, développant un mode de pensée indépendant et critique. Pendant cette période, Medellín connaît une croissance industrielle, si bien que de nombreuses familles de paysans quittent la campagne pour s'installer en ville et devenir des travailleurs, il est important de noter qu'à cette époque, aucun droit n'était reconnu aux travailleurs, au contraire, ils étaient réduits en esclavage (Zuleta Ruiz, 1988).

María Cano avait un lien inné avec la littérature, dès son plus jeune âge elle a commencé à s'intéresser aux classes sociales moins favorisées, elle ne s'est pas mariée et n'a pas eu d'enfants. En 1921, à l'âge de 32 ans, elle rejoint le mouvement littéraire de Medellín et commence à travailler dans la revue *Cyrano*, en tant que chroniqueuse sous le pseudonyme d'Elena Castillo, en même temps elle commence à travailler dans la bibliothèque publique de la

---

N'est-il pas tout aussi logique que les femmes aient les mêmes droits que les hommes, sur tous les fronts de l'activité économique, sociale et politique de la nation » [Traduction libre].

<sup>80</sup> Traduction : « (...) dans le giron duquel elle a été nourrie par les idéaux de la connaissance, le radicalisme librepenseur et les doctrines spirites. Elle a été éduquée dans des écoles laïques indépendantes de l'Église et de l'État, fondées par son père. Un enseignement équivalent au baccalauréat de base, en cas d'absence du droit à l'enseignement classique pour les femmes » [Traduction libre].

ville, où elle réalise un projet de lecture pour les ouvriers, ceux qui ne savaient pas lire, elle les rassemblait et leur faisait la lecture à haute voix, à partir de ce moment elle établit un lien direct avec la classe ouvrière (Gómez *et al.*, 2007).

En 1923, elle collabore au journal *Correo Liberal*, organise des forums littéraires, qui sont bientôt reproduits dans différentes régions du pays, et un an plus tard, en mars 1924, elle commence à organiser une bibliothèque populaire gratuite, en faisant appel aux journaux et aux librairies pour qu'ils donnent du matériel. En mai de la même année, elle avait organisé ce service et invité les travailleurs à lire et à partager ce qu'ils avaient lu ; elle avait un grand intérêt à donner aux travailleurs l'accès à la littérature.

*(...) hacia 1922, atreviéndose con su nombre en el periódico El Correo Liberal, de orientación progresista y democrática. Es ella quien inicia y da vida “a todo un movimiento de literatura escrita por mujeres”, que induce a la Revista Sábado a promover en 1921 el Primer Concurso de Literatura Femenina de carácter nacional del que se tenga conocimiento en el país*<sup>81</sup>. (Arango, 2000, p. 14)

Grâce à sa richesse littéraire, elle possédait un excellent art oratoire, son discours était lyrique, poétique et sa grande facilité à communiquer, à éveiller et à émouvoir les gens lui a permis d'approcher avec succès les usines et les différents conglomérats de travailleurs, pour les encourager à lutter pour leurs droits (Zuleta Ruiz, 1988).

En 1925, la classe ouvrière (artisans, maîtres d'œuvre, entrepreneurs, etc.) la proclame *La Flor del Trabajo* (un événement populaire au cours duquel la femme exceptionnelle de l'époque est exaltée), à partir de ce moment, elle commence sa vie politique (un peu plus de 5 ans). Étant donné qu'à cette époque, les femmes avaient un rôle spécifique dans la société, qui

---

<sup>81</sup> Traduction : « (...) vers 1922, en osant utiliser son nom dans le journal progressiste et démocratique El Correo Liberal. C'est elle qui a initié et donné vie à « tout un mouvement de littérature écrite par des femmes », ce qui a conduit le magazine Revista Sábado à promouvoir en 1921 le premier concours national de littérature féminine connu dans le pays » [Traduction libre].

se limitait aux tâches ménagères, toute action contraire était mal vue, rejetée et même punie (Gómez *et al.*, 2007).

*Llegó a preocuparse por sus vidas, por el estado de salud de las mujeres e infantes; absorbiendo de todos ellos la esencia misma de la vida del pueblo, obtuvo no sólo el cariño, sino el reconocimiento de obreros, artesanos, pequeños contratistas, maestros de obra de los distintos barrios de la ciudad y de sus familias. De ahí que el 1 ° de Mayo de 1925, a la edad de 38 años, fuera proclamada Flor del Trabajo de Medellín, título otorgado, hasta entonces, a una mujer joven para que impulsara acciones de beneficencia a favor de las familias obreras*<sup>82</sup>. (Arango, 2000, p. 15)

María commence à organiser des réunions politiques dans sa maison, où l'on analyse les conditions de travail dans les usines et les batteuses. Elle s'a aussi occupé des plaintes présentées par les ouvriers qui n'ont pas reçu de réponse, ainsi elle a dénoncé des mauvais traitements infligés aux ouvriers, elle a lutté pour le respect du repos dominical et la création d'un important travail social, à travers la collecte de fonds pour aider les classes les moins favorisées (Zuleta Ruiz, 1988).

*La nueva Flor del Trabajo dedicó parte de su tiempo a la consecución de la Casa del Obrero, para lo cual escribía memoriales a la gobernación exigiendo apoyos; creó la Junta Obrera y el Centro Cuna y se propuso la creación de sindicatos en Medellín*<sup>83</sup>. (Arango, 2000, p. 15)

À partir de ce moment, elle a effectué sept tournées au total dans tout le pays, voyageant en train, en bateau et à dos de mule, portant un message d'égalité sociale, agitant et soutenant

---

<sup>82</sup> Traduction : « Elle est venue s'occuper de leur vie, de l'état de santé des femmes et des enfants ; absorbant de tous l'essence même de la vie du peuple, elle a obtenu non seulement l'affection, mais aussi la reconnaissance des ouvriers, artisans, petits entrepreneurs, maîtres d'œuvre des différents quartiers de la ville et de leurs familles. C'est ainsi que le 1er mai 1925, à l'âge de 38 ans, elle est proclamée Fleur du Travail de Medellín, un titre donné, jusqu'alors, à une jeune femme pour promouvoir des actions caritatives en faveur des familles ouvrières » [Traduction libre].

<sup>83</sup> Traduction : « La nouvelle Flor del Trabajo consacre une partie de son temps à la réalisation de la Casa del Obrero, pour laquelle elle écrit des mémoires au bureau du gouverneur pour demander un soutien ; elle crée la Junta Obrera et le **Centro Cuna** et propose la création de syndicats à Medellín » [Traduction libre].

les mouvements ouvriers et syndicaux en Colombie. Sa première intervention publique, et sa première tournée, a eu lieu dans les mines d'or des municipalités de Segovia et Remedios (Antioquia), lors d'une manifestation où elle a réclamé justice et liberté pour les travailleurs qui avaient été emprisonnés et transférés de Barrancabermeja à la prison de Medellín pendant huit mois, pour une grève à Barrancabermeja (Zuleta Ruiz, 1988).

*Hice mi primera gira por la región minera de Segovia, en Antioquia y después recorrí como una bandera todo el país. Desde Buenaventura en el Mar del Pacífico hasta Santa Marta en el Mar Atlántico, mi voz de mujer estimuló las multitudes*<sup>84</sup>. (Arango, 2000, p. 13)

En 1926, elle a travaillé avec son cousin Tomas Uribe Márquez, à la préparation du III *Congreso Nacional Obrero*, qui s'est tenu dans la ville de Bogotá, elle a donc fait une tournée de Medellín à Ibagué, pour se faire connaître et continuer à mobiliser les travailleurs, après ce congrès le *Partido Socialista Revolucionario* (PSR) a été formé, dans lequel, avec ses camarades de lutte ont été nommés comme directeurs : Ignacio Torres Giraldo (président), María Cano (1er vice-présidente), Raúl Mahecha (2ème président), Tomas Uribe Márquez (secrétaire) (Gómez *et al.*, 2007).

Au cours des années 1927 et 1928, son activité politique et sociale s'intensifie, lors de ses tournées elle est reçue et acclamée par des foules, qui l'accompagnent dans des manifestations pour la proclamation des droits des travailleurs, ce qui lui vaut d'être persécutée, arrêtée par les autorités et expulsée de plusieurs territoires du pays, à plusieurs reprises. « (...) *masivas movilizaciones de trabajadores que acuden a escuchar el innovador discurso de una mujer que habla de la revolución social y del establecimiento de nuevas ideas*<sup>85</sup>. » (Arango, 2000, p. 16).

---

<sup>84</sup> Traduction : « J'ai fait ma première tournée dans la région minière de Segovia, à Antioquia, puis j'ai voyagé comme un étendard dans tout le pays. De Buenaventura sur la mer Pacifique à Santa Marta sur la mer Atlantique, ma voix de femme stimulait les foules » [Traduction libre].

<sup>85</sup> Traduction : « (...) des mobilisations massives de travailleurs qui viennent écouter le discours novateur d'une femme qui parle de révolution sociale et d'instauration d'idées nouvelles » [Traduction libre].

Maria Cano était consciente de son statut de femme et des obstacles sociaux auxquels elle était confrontée, à tel point qu'elle s'accusait elle-même des actes dont était accusé le Parti Socialiste Révolutionnaire, comme le montre clairement une lettre envoyée au secrétaire général du Parti Communiste à la fin des années 1920 :

*Usted acusa de conspiradores a mis amigos del PSR y me quiere excluir a mí de tal responsabilidad porque supuestamente estoy llevada y convencida por ellos, o sea, no me otorga la posibilidad de criterio personal. En este país donde la mujer habla es a través del cura, del marido o del Padre, hay esa costumbre. Pero ese debate no se lo vaya hacer. La gente sabe quién soy y cuál es mi criterio<sup>86</sup>. (Arango, 2000, p. 16)*

Elle a promu l'expression des trois huit (8 heures de travail, 8 heures d'étude et 8 heures de repos), une expression qui a continué à se répandre dans le mouvement ouvrier. Ainsi, elle est à l'origine de la journée de travail de 8 heures en Colombie.

En 1928, lors des manifestations des travailleurs de l'industrie nord-américaine *United Fruit Company*, dans la municipalité de Ciénaga Magdalena, il y eut une forte et violente répression sociale de la part des autorités, qui se termine par un massacre *La masacre de las bananeras*, après lequel María Cano et ses camarades de lutte furent emprisonnés, Ces événements, en plus de la crise économique mondiale de 1929-1930, ont provoqué la dissolution et la division du PSR (*Partido Socialista Revolucionario*), dont María Cano et ses camarades de lutte ont été relégués et exclus (Gómez *et al.*, 2007).

*Las diferencias políticas en el seno del PSR, a raíz de su transformación en Partido Comunista de Colombia, el encarcelamiento de varios dirigentes, entre ellos la misma María Cano, la crisis económica del país y el efecto político, entre otras razones, que dejó en el movimiento obrero colombiano el asesinato aproximadamente de 2000*

---

<sup>86</sup> Traduction : « Vous accusez mes amis du PSR d'être des conspirateurs et vous voulez m'exclure de cette responsabilité parce que je suis soi-disant dirigée et convaincue par eux, en d'autres termes, vous ne me laissez pas la possibilité d'un jugement personnel. Dans ce pays où les femmes ne parlent qu'à travers leur prêtre, leur mari ou leur père, il y a cette coutume. Mais je n'ai pas l'intention de tenir ce débat. Les gens savent qui je suis et quels sont mes critères » [Traduction libre].

*trabajadores bananeros en el Magdalena*<sup>87</sup>. (Arango, 2000, p. 17)

Après sa sortie de prison, sa vie et son activité politique diminuent considérablement. En 1930, elle entre comme ouvrière à l'imprimerie d'Antioquia, puis à la bibliothèque départementale, où elle travaille jusqu'en 1947 (Zuleta Ruiz, 1988). En 1934, elle soutint activement la grève du chemin de fer d'Antioquia, après quoi elle n'eut plus aucune participation politique, s'isola et s'enfonça dans un silence absolu jusqu'au jour de sa mort (Gómez *et al.*, 2007).

En 1945, le Mouvement des Femmes Suffragettes lui offre un hommage à Medellin. Finalement, Maria Cano meurt, à 80 ans, le 26 avril 1967, à Medellin ; la veille de recevoir une médaille d'hommage comme l'une des femmes les plus éminentes d'Antioquia, dans le cadre de la célébration de la journée, par le conseil de Medellin. Elle reçoit une médaille posthume (Zuleta Ruiz, 1988).

### **1.3.2 République dominicaine**

#### **1.3.2.1 Les sœurs Mirabal**

La République dominicaine est le site de l'un des massacres les plus cruels organisés par le gouvernement de l'époque. Rafael Leónidas Trujillo (alias *el Benefactor, chapitas, el jefe*), dictateur, génocidaire et doté d'un fort complexe d'image, son gouvernement a été marqué par le culte de sa personne. Comme indiqué par Vilaboy et Arana (2017) :

*A estas alturas, Santo Domingo, la ciudad primada de América, había sido redenominada desde 1936 con el nombre de Ciudad Trujillo —al pico más alto del país también se le puso su apellido—, mientras pueblos, calles, ciudades y provincias recibían el nombre del dictador o sus familiares. El tirano era adulado como el primer médico, trabajador, abogado, intelectual, periodista, y así sucesivamente,*

---

<sup>87</sup> Traduction : (Les divergences politiques au sein du PSR, suite à sa transformation en Parti communiste de Colombie, l'emprisonnement de plusieurs dirigeants, dont María Cano elle-même, la crise économique du pays et l'effet politique, entre autres raisons, ont laissé sur le mouvement ouvrier colombien par l'assassinat d'environ 2000 travailleurs de la banane à Magdalena (le massacre des travailleurs de la banane) entre le 4 et le 7 décembre 1928 » [Traduction libre].

*como también Benefactor, Generalísimo, Libertador, San Rafael, Restaurador de la Independencia Financiera y Padre de la Patria Nueva. “A partir de 1940 en todo documento, después de consignado el día, mes y el año, se debía poner Era de Trujillo”*<sup>88</sup>. (Vilaboy et Arana, 2017, p. 75-76)

Autour de ce contexte se crée un mouvement clandestin contre le gouvernement de Trujillo, appelé *Movimiento Revolucionario 14 de Junio*, auquel participent trois sœurs : Minerva (1926-1960), Patria (1924-1960) et Maria Teresa (1935-1960), connues sous le nom de *las mariposas* (les papillons) des femmes venant d'un secteur aisé de la République Dominicaine (Mirabal, 2009).

En 1960, ces sœurs participaient activement aux discussions politiques avec leurs maris dans le mouvement du 14 juin, au point qu'elles devinrent un mal de tête pour Trujillo, faisant usage de son pouvoir, il a jugé les sœurs pour atteinte à la sécurité de l'État et elles ont été condamnées à trois ans de prison. Une condamnation qu'elles n'ont pas effectuée parce que deux mois plus tard, sur ordre de Trujillo lui-même, elles ont été libérées. Mais les attaques contre elles ne s'arrêtaient pas. Le 25 novembre 1960, Rufino de la Croix conducteur des sœurs, les transportait, et il fut arrêté sur la route par la police et là les sœurs furent arrêtées et battues à mort, elles furent soumises à toutes sortes de violences physiques. Ce qui a provoqué un mécontentement de la part de la haute société et de l'Église catholique (Mirabal, 2009).

A cette époque, les sœurs ont : Patria 36 ans, Minerva 32 ans et Marie-Thérèse 25 ans. On considère que dans un continent où c'est difficile d'être une femme, elles ont fait l'histoire. À la suite de ce meurtre atroce, les États-Unis d'Amérique ont proposé de mettre fin au mandat de Trujillo, bien que le général Trujillo ait jusqu'à présent satisfait à toutes les exigences de cet État américain (Peguero, 2004).

---

<sup>88</sup> Traduction : « À cette époque, Santo Domingo, la première ville d'Amérique, avait été rebaptisée Ciudad Trujillo depuis 1936 - le plus haut sommet du pays a également reçu son nom de famille - tandis que des villes, des rues, des cités et des provinces étaient baptisées du nom du dictateur ou de ses proches. Le tyran était adulé en tant que premier médecin, travailleur, avocat, intellectuel, journaliste, et ainsi de suite, ainsi que bienfaiteur, généralissime, libérateur, San Rafael, restaurateur de l'indépendance financière et père de la nouvelle patrie. À partir de 1940, après le jour, le mois et l'année, l'*Era de Trujillo* devait être inscrite sur tous les documents » [Traduction libre].

Trujillo fut assassiné en 1961 alors qu'il se rendait à l'une de ses fermes, où il tomba dans une embuscade menée par un groupe de militaires et de politiciens de son propre cercle. (Victor Grimalde, 2007, cité par Vilaboy et Arana, 2017) :

*Funcionarios americanos claramente deseaban el derrocamiento de Trujillo y ofrecieron tanto estímulo como armas a los disidentes locales que buscaban su caída y cuyos planes incluían asesinato. Los funcionarios americanos también les entregaron a esos disidentes pistolas y rifles (3 fusiles calibre M-1)<sup>89</sup>. (Vilaboy et Arana, 2017, p. 80)*

En commémoration des sœurs Mirabal, lors de la première Rencontre Féministe d'Amérique Latine et des Caraïbes, tenue à Bogotá en 1981, le 25 novembre a été proclamé Journée Latino-Américaine de la Non-Violence à l'Égard des Femmes. Ainsi, en 1999, l'Organisation des Nations Unies l'a institutionnalisée comme Journée Internationale pour l'Élimination de la Violence à l'Égard des Femmes. Aujourd'hui ratifié dans 189 pays.

Après la première Rencontre Féministe Latino-Américaine et des Caraïbes, 15 rencontres ont eu lieu à ce jour (2022) dans différents pays d'Amérique Latine (Colombie, Pérou, Brésil, Mexique, Argentine, El Salvador, Chili, République dominicaine, Costa Rica, Brésil, Mexique, Colombie, Pérou, Uruguay et El Salvador.

La Rencontre féministe en Amérique latine et dans les Caraïbes s'est déroulée au milieu de luttes pour le pouvoir politique masculin, sans réfléchir aux conséquences des assassinats systématiques de femmes dans la région, ainsi, en féminisant la pauvreté et en renforçant le néolibéralisme.

*El patriarcado late en las venas de gobiernos y poderosos, de los medios de comunicación, de la policía. Atraviesa los distintos sectores socioeconómicos. Se*

---

<sup>89</sup> Traduction : « Les responsables américains ont clairement souhaité le renversement de Trujillo et ont offert à la fois des encouragements et des armes aux dissidents locaux qui cherchaient sa chute et dont les plans comprenaient l'assassinat. Les fonctionnaires américains leur ont également remis des pistolets et des fusils (3 fusils de calibre M-1) » [Traduction libre].

*infiltra en tribunales de justicia. Cruza subterráneamente —y, a veces, tan obviamente— al Estado. Se convierte en la expresión de la furia del narco y las maras centroamericanas que usan a las mujeres como escudo y como botín de venganza, nefasta tradición ancestral que perdura hasta nuestros días. Todo lo que toca el patriarcado lo convierte en rabia*<sup>90</sup>. (Carmona López, 2021, p. 20)

Ces rencontres se tenaient dans différents pays tous les trois ans et offrent la possibilité d’avoir accès aux débats et aux échanges d’idées. Dans toutes les rencontres, il a eu des conflits d’idées, avec des débats longs et vifs (Varela, 2019).

### 1.3.3 Mexique

#### 1.3.3.1 Sor Juan Inés de la Cruz

Juana Inés de Asbaje Ramírez de Santillana, également connue sous le nom de Sor Juan Inés de la Cruz, était une femme courageuse et déterminée qui a affronté la pensée machiste de l’époque. Elle a affronté et surmonté les obstacles posés par le concept d’éducation pour les femmes à une époque où elle considérait qu’elles n’étaient bonnes qu’à faire des tâches domestiques (Buxó, 1993).

Née à Nepantla au Mexique, l’année de sa naissance n’a pas été précisée (1648 ou 1651) au sein d’une famille aisée, elle a appris à lire et à écrire très tôt, profitant de la vaste bibliothèque de son grand-père, un fait qui à l’époque était considéré comme presque une abomination, étant donné que de tels privilèges n’étaient accordés qu’aux religieux, plus pour cette raison que par foi, Juana a décidé d’entrer au couvent. Lorsqu’elle est entrée au couvent, elle a adopté le nom de Sœur Juana Inés de la Cruz, un nom sous lequel elle sera connue à travers les âges (Bénassy, 2019).

---

<sup>90</sup> Traduction : « Le patriarcate bat dans les veines des gouvernements et des puissants, des médias, de la police. Il traverse les différents secteurs socio-économiques. Il s’infiltré dans les tribunaux. Il traverse le sous-sol et, parfois, si évidemment, l’État. Il devient l’expression de la fureur du Narco et des Maras d’Amérique centrale qui utilisent les femmes comme boucliers et butin de vengeance, tradition ancestrale néfaste qui perdure jusqu’à nos jours. Tout ce que le patriarcate touche en fait de la rage » [Traduction libre].

Sor Juana avait l'intention d'entrer à l'université habillée en homme, afin d'être acceptée, mais ce n'était qu'une idée passagère, et c'est ainsi qu'au couvent, elle a organisé ses propres réunions intellectuelles avec les personnes les plus savantes et loquaces de l'époque, y compris le vice-roi ; une expérience qui a servi à maximiser ses capacités dramatiques. Bien que Sor Juana ait démontré sa dévotion religieuse, son amour de l'écriture et de la science était plus grand (Buxó, 1993).

Sor Juana Inés de la Cruz était une femme exigeante envers son propre intellect, à tel point que l'on raconte que lorsqu'un écrit ne la satisfaisait pas, elle se rasait les cheveux en symbole d'insatisfaction, car sa devise était « à quoi bon une belle chevelure sur une tête non fonctionnelle » (Rodríguez Mansilla, 2020).

Après avoir observé l'injustice avec laquelle les hommes dénigraient les femmes, elle a développé une certaine misandrie à leur égard, sentiments qu'elle a exprimés à plusieurs reprises dans ses nombreux sonnets et poèmes, exprimant un énorme dédain pour l'hypocrisie masculine, soulignant à de nombreuses reprises le fait que les hommes recherchent les femmes pour pécher et les jugent ensuite pour leur péché. Cela se reflète dans son poème *Hombres necios* (Balcells, 2019).

À cette époque, seules les femmes vertueuses étaient acceptables dans la société. Ses déclarations étaient très féministes pour l'époque, et lui ont valu critiques et jugements. Certains ont osé insinuer que sa grande amie, la vice-reine du Mexique, entretenait avec elle une relation romantique qui allait au-delà de sa protection et de son soutien : « *que mujeres se dirigiesen a otras en los términos más efusivos*<sup>91</sup>. » (Rodríguez Mansilla, 2020, p. 117).

En 1680 avec la nomination du nouveau vice-roi, Marquês de la Laguna et son épouse, son œuvre pouvait être mieux diffusée et admirée puisqu'elle avait le soutien, le respect et l'admiration des vice-rois. De 1669 à 1693 elle a écrit la plupart de ses œuvres, plus de 4 mille livres et quelques autres instruments musicaux ou scientifiques, ses poèmes étaient les

---

<sup>91</sup> Traduction : « que les femmes s'adressaient l'une à l'autre dans les termes les plus effusifs » [Traduction libre].

bienvenus dans les célébrations et les cérémonies, à cette époque du XVIIe siècle le style baroque régnait (Balcells, 2019).

Sor Juana est l'un des représentants les plus remarquables dans les genres de la poésie, du théâtre et de la prose. Son œuvre la plus remarquable *Hombres Necios*, a été écrite en réponse aux reproches de l'évêque de Puebla, Manuel Fernández de Santa Cruz. Dans ces sonnets, Sor Juana Inés fait preuve d'encore plus d'audace en ne se contentant pas de soumettre sa position, elle commence sa réponse à l'évêque en l'appelant *muy ilustre dama* ; cependant, pour certains personnages comme Antonio Alatorre, cette réponse n'est pas une revendication d'injustice mais plutôt une expression manifeste du comportement masculin, qu'il considère supérieur en termes de position sociale (Rodríguez Mansilla, 2020).

Malgré sa grande richesse littéraire, elle a osé écrire sur la théologie, ce qui était audacieux pour une femme et lui a valu de nombreuses critiques au sein du clergé. Malgré cela, elle préférait le clergé au mariage, son désir d'apprendre était si grand que 20 leçons lui suffisaient pour apprendre le latin et lire des livres sur la philosophie et la science. : « (...) *Pero no sólo estaba Núñez sino también el arzobispo Aguiar y Seijas, el obispo Fernández de Santa Cruz y muchos otros eclesiásticos y letrados, críticos acerbos de la religiosa*<sup>92</sup>. » (Glantz et Arteaga, 1997, p. 315).

En 1694, à l'âge de 25 ans, elle est contrainte de se séparer de ses biens les plus précieux, les livres, en guise de réprimande pour le temps qu'elle consacre à des activités culturelles plutôt que religieuses (Glantz et Arteaga, 1997).

En 1495, une épidémie appelée typhus est apparue dans la ville. En quelques jours, Sœur Juana, qui s'occupait des religieuses malades, est arrivée au couvent et a attrapé la maladie, qui était causée par des piqûres de puces. Sor Juana Inés est morte le 17 avril 1695, victime de ce fléau. Après sa mort elle a été surnommée, non seulement comme la dixième muse mais aussi

---

<sup>92</sup> Traduction : « Mais ce n'était pas seulement Núñez, mais aussi l'archevêque Aguiar y Seijas, l'évêque Fernández de Santa Cruz et de nombreux autres ecclésiastiques et universitaires, critiques sévères de la religieuse » [Traduction libre].

comme le phénix de l'Amérique (Rodríguez Mansilla, 2020). Plus que cela, elle est aussi considérée comme la première féministe du nouveau monde.

Pour être libre d'apprendre et de penser, la compagne de la vice-reine de Nouvelle-Espagne endosse le rôle de la prisonnière de conscience, car les femmes n'ont pas accès à l'université. Surdouée, elle produit une œuvre littéraire remarquable qui revendique le droit à l'éducation pour les femmes. Elle est considérée comme la première féministe du Nouveau Monde (Leclercq, 2017, p. 20).

Malgré sa grande contribution littéraire dans le domaine du théâtre, de la comédie, des sonnets, etc., la lutte de Sor Juana semble avoir été davantage axée sur sa propre liberté culturelle, car il n'existe aucune trace à travers l'histoire d'un mouvement féministe, d'un mouvement révolutionnaire ou d'un adepte de ses préceptes dans la lutte pour l'égalité des sexes. Mais il est considéré comme une lutte pour la liberté des femmes de choisir l'avenir de leur vie.

### **1.3.4 Chili**

#### **1.3.4.1 Gabriela Mistral**

Gabriela Mistral est la poétesse la plus connue de la littérature chilienne et latino-américaine. Elle est considérée comme l'une des principales références de la poésie féminine et a reçu le prix Nobel de littérature en 1954 pour son œuvre.

Aujourd'hui, dans la rue où elle est née, a été créé en 1957, le musée qui porte son nom. En 1904 et 1908, elle devient professeur assistant à l'école *La Serena*. À l'époque, Gabriela Mistral n'était pas enseignante car elle n'avait pas les moyens de le faire, mais des années plus tard, elle a voulu suivre une formation d'enseignante, mais elle a été exclue en raison de préjugés religieux. En 1910, elle a acquis ses connaissances d'enseignante à l'école normale No1 de Santiago et a obtenu le titre de « Professeure d'État » ce qui lui a permis d'exercer comme enseignante de lycée (Concha, 2015).

Gabriela Mistral a été l'une des rares femmes à mettre en avant et à s'opposer à une direction suprême, où elle n'a jamais fini par s'identifier comme une figure du féminisme, mais son œuvre s'est toujours distinguée par la revendication des droits des femmes, notamment en matière d'éducation et de vote. En ce sens, elle s'est définie en soulignant la nécessité de l'éducation féminine, afin de briser l'isolement dans lequel vivaient des milliers de femmes en étant enfermées dans des tâches minimales (Fernández, 2015).

*(...) La Novela Femenina reunió a mujeres escritoras comprometidas en la defensa de los derechos de la mujer desde planteamientos muy diversos. Si bien despuntan las librepensadoras, masonas y republicanas, también estuvieron presentes representantes de un feminismo más conservador pero, igual que el otro, inspirado en el krausismo, defensor de la educación como herramienta de progreso*<sup>93</sup>. (Fernández, 2015, p. 342)

Gabriela Mistral est nommée consul à New York en 1934 et obtient un poste qui lui permet de se rapprocher de l'écrivaine américaine Doris Dana (l'exécuteur testamentaire de Mistral), qu'elle connaît déjà et dont elle est l'amie depuis 1946. Après une longue lutte contre un cancer du pancréas, Gabriela Mistral est décédée à 67 ans, le 10 janvier 1957, à l'hôpital général de Hempstead, à New York. Toute sa lutte la conduisit à être une femme admirée par tous les Chiliens, car à travers sa littérature elle montrait son amour, sa douleur, sa protestation, son non-conformisme et surtout, elle mettait en valeur son pays, laissant toujours son nom et se focalisait sur le travail social, en créant, l'image qu'avait et a encore Gabriela Mistral dans le monde en tant que femme latino-américaine : « *La relevancia de la figura de Gabriela Mistral para la historia de Chile es evidente. Premio nobel de Literatura en 1945, ha sido y es una*

---

<sup>93</sup> Traduction : « (...) Le Roman féminin a réuni des femmes écrivains engagées dans la défense des droits de la femme sous des angles très divers. Bien que les libres-penseuses, maçonnes et républicaines soient à l'horizon, des représentants d'un féminisme plus conservateur étaient également présents, mais, comme l'autre, inspiré par le krausisme, défenseur de l'éducation comme outil de progrès » [Traduction libre].

*mujer conocida y reconocida a lo largo de nuestro país en forma transversal*<sup>94</sup>.» (Concha, 2015, p. 13).

#### 1.3.4.2 Collectif LASTESIS : « Un violeur sur votre chemin ».

L'écrivaine Valera (2019), considère que cette grève féministe peut être appelée *Sunami feminista* (Tsunami féministe) (Valera, 2019, p. 171). *Un violador en tu camino* a marqué un tournant au sein de la lutte sociale féministe ; c'est la flamme qui a réveillé la quatrième vague du féminisme, avec le groupe **Lastesis** et la performance « *El violador eres tú* » (Viuda de Soria et al., 2020, p.74) en 2019, dans le but de manifester contre les violations des droits des femmes et les différents systèmes de sexe ou de genre. LASTESIS est un groupe féministe d'artistes chiliens.

*Durante el último año en Chile, el movimiento feminista ha adquirido aún más relevancia. Bajo consignas reivindicativas como “El violador eres tú”, “Ni una muerta más”, “Ni una menos”, “Vivas nos queremos” y “Me Too”, se revigoriza la acción feminista, con cientos de miles de personas que salen a la calle para protestar contra la violencia sexual y el feminicidio desde 2011*<sup>95</sup>. (Castro, 2020, p. 16)

Selon le livre *Quemar el miedo* (Brûler la peur), la première fois qu'ils ont transmis, c'était le 20 novembre 2020 à Valparaiso. Le collectif LASTESIS, fondé il y a 4 ans et demi, par 4 femmes de 31 ans (Dafne Valdés, Paula Cometa, Sibila Sotomayor et Lea Cáceres, originaires de Valparaiso), ces artistes publient leur livre *Quemar el miedo* dans lequel on attaque le machisme quotidien.

Les artistes affirment que cela a généré une sécurité pour parler des violences qui pendant des années ont été invisibles dans des « secrets de famille ». Ce collectif LASTESIS

<sup>94</sup> Traduction : « L'importance de la figure de Gabriela Mistral pour l'histoire du Chili est évidente. Prix Nobel de littérature en 1945, elle a été et est une femme connue et reconnue à travers notre pays de manière transversale » [Traduction libre].

<sup>95</sup> Traduction : « Au cours de l'année dernière au Chili, le mouvement féministe est devenu encore plus pertinent. Sous des slogans tels que « Le violeur, c'est toi », « Pas un mort de plus », « Pas un de moins », « On nous veut vivants » et « Me Too », l'action féministe a été revigorée, des centaines de milliers de personnes étant descendues dans la rue pour protester contre la violence sexuelle et le féminicide depuis 2011 » [Traduction libre].

s'inspire des approches de l'anthropologue argentine Rita Laura Segato et Virginie Despentes.

*(...) la denuncia realizada en un violador en tu camino refleja algunas ideas de Rita Segato (2003) y Virginie Despentes (2018), y dan sustento teórico a lo que el patriarcado ha llamado "reclamo" (...) gracias a ellas (...) somos lo que hoy expresamos en un fervoroso sentido común, de pertenencia y deseo de cambio*<sup>96</sup>.

(Carmona López, 2021, p. 110)

Dans les lignes du livre le collectif LASTESIS affirme que tout est né à un moment particulièrement critique pour le Chili, la voix féminine s'est jointe avec fracas aux protestations qui ont éclaté le 18 octobre contre la hausse des prix. Vu l'impact mondial et massif de la discipline, il est évident que je touche une corde sensible.

Selon l'ONU (2020) une femme sur trois dans le monde subit des violences physiques ou sexuelles dès son plus jeune âge. Chaque année, 87 000 femmes sont tuées, dont plusieurs milliers en Amérique latine. Ce n'est pas pour rien que 14 pays sur 25 ont un taux élevé de féminicides (Leclercq, 2017). Mais un seul fragment de la chanson a suffi pour évoquer la lutte qui est menée chaque année au Chili et dans le monde. « *Las recientes movilizaciones masivas de los feminismos en las calles han logrado enunciar la dominación, explotación y opresión; así como las relaciones profundas entre las distintas violencias que estructuran nuestras vidas*<sup>97</sup>. » (Santillana Ortiz *et al.*, 2021, p. 13).

Les critiques de ce mouvement massif ne se sont pas fait attendre, après peu de temps, ce groupe d'artistes s'est senti attaqué par les réseaux sociaux et a remarqué que les rues ne sont pas ce lieu public dont on se vante. La discipline créée par les *Colectivo LASTESIS* permet aux femmes de quitter leur position de victimes et de construire un féminisme qui confronte et invite

---

<sup>96</sup> Traduction : « (...) la dénonciation faite dans un *violador en tu camino* reflète certaines idées de Rita Segato (2003) et de Virginie Despentes (2018), et donnent une assise théorique à ce que le patriarcat a appelé « réclamation » (...) grâce à elles (...) nous sommes ce que nous exprimons aujourd'hui dans un sens commun fervent, d'appartenance et de désir de changement » [Traduction libre].

<sup>97</sup> Traduction : « Les récentes mobilisations massives des féminismes dans les rues ont réussi à énoncer la domination, l'exploitation et l'oppression ; ainsi que les relations profondes entre les différentes violences qui structurent nos vies » [Traduction libre].

les femmes à jouer un rôle de premier plan dans la justice et la transformation sociale. Les féministes de différents courants expliquent que le patriarcat est un système d'organisation sociale qui génère, reproduit et renforce les relations inégales entre les hommes et les femmes, qui supposent la supériorité du masculin et l'infériorité du féminin.

La chanson d'intervention un violeur sur votre chemin est devenu l'hymne féministe et il a eu un grand impact social, au point que la chorégraphie a été reproduite en France et en Espagne, et que l'hymne a été traduit dans différentes langues, avec la même ferveur qu'il était chanté au Chili. Les artistes supposent qu'elles doivent continuer à travailler sur les questions féministes qui ont été considérées comme normales.

### ***1.3.5 Argentine***

#### **1.3.5.1 Eva Perón**

Son nom de naissance était María Eva Duarte, née à *Los Toldos*, une province d'Argentine, le 7 mai 1919. Elle travaillait alors comme actrice et à la radio, jusqu'en 1945, date à laquelle elle a rencontré Juan Domingo Perón, qu'elle a épousé et qui deviendra plus tard président de l'Argentine. « *"Evita", as she was affectionately called, came from a lower-class background and was a clever judge of popular sentiment. She built her own network of influence even before she married Peron in late 1945<sup>98</sup>.* » (Carlson, 2005, p. 187).

Juan Domingo s'est présenté comme candidat à la présidence de la République d'Argentine et a gagné. À partir de ce moment, Evita, comme l'appelaient les classes sociales populaires, est devenue la défenseuse des femmes argentines, cette situation l'a amenée à fonder le parti péroniste féminin, cherchant une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail ; cela a permis d'améliorer les conditions de vie des travailleurs et des secteurs marginalisés de l'Argentine. « *Although this Constitution was rescinded when Peron was ousted*

---

<sup>98</sup> Traduction : « « Evita » comme ils l'appelaient affectueusement, venait d'un milieu de classe inférieure et était un juge habile du sentiment populaire. Elle a construit son propre réseau d'influence avant même d'épouser Peron à la fin de 1945 » [Traduction libre].

*in 1955, on balance the legal position of women was improved because of these civil reforms*<sup>99</sup>. » (Carlson, 2005, p. 191).

Avec Eva comme *leader* politique, elle a obtenu la promulgation du suffrage féminin en 1947 et elle a fait passer la loi connue sous le nom de « loi Evita » qui a donné à toutes les femmes argentines le droit de vote. « *Maria Eva (Evita) Duarte de Perón, who at last brought woman suffrage to Argentina*<sup>100</sup>. » (Carlson, 2005, p. iv).

Ce fut la première étape de l'intégration des femmes dans le domaine politique. À cause de ce fait, Perón a réussi sa réélection pour un second mandat. Eva Perón a également créé la *Fundación Eva Perón*, dont l'objectif était l'assistance sociale aux foyers, aux écoles, aux hôpitaux, et a fondé la célèbre école d'infirmières (Dujovne Ortiz, 1995).

Les femmes d'Argentine la définissent comme : la puissance de la solidarité, de l'amour, de la jouissance féminine, du service et de l'utilité à des millions de femmes, pour lesquelles elle s'est battue pour leur donner leurs droits réels. Eva Perón a politisé les femmes et féminisé la politique en Argentine (Dujovne Ortiz, 1995).

Sa mort précoce (elle est morte très jeune, à 33 ans, le 26 juillet 1952, à cause d'un cancer du col de l'utérus) a déclenché la chute du gouvernement péroniste qui a été renversé par un coup d'État Militaire. « *Nineteen-fifty-two was a disastrous year economically, but the greatest disaster for Peron was the death of Eva from cancer at age thirty-three*<sup>101</sup>. » (Carlson, 2005, p. 194).

Le général Estaban Vacca, ancien secrétaire d'État à la Guerre et directeur de l'École militaire, est accroupi à la porte du ministère de la Défense, foudroyé par l'émotion ; des femmes en proie à une crise de peur enjambent la clôture pour le faire entrer dans le siège, et il faut faire appel aux troupes pour mettre fin à cette flote compacte

---

<sup>99</sup> Traduction : « Bien que cette Constitution ait été annulée lorsque Peron a été évincé en 1955, tout compte fait, la position juridique des femmes a été améliorée grâce à ces réformes civiles » [Traduction libre]

<sup>100</sup> Traduction : « Maria Eva (Evita) Duarte de Perón, qui a enfin apporté le suffrage féminin en Argentine » [Traduction libre].

<sup>101</sup> Traduction : « Dix-neuf centcinquante-deux a été une année désastreuse économiquement, mais le plus grand désastre pour Peron a été la mort d'Eva du cancer à l'âge de trente-trois ans » [Traduction libre].

(Meyer-Stabley, 2018, p. 126).

### **1.3.5.2 Les Mouvements : #Ni un más, #Ni UnaMenos, Si Nuestras Vidas No Valen, Produzcan Sin Nosotras, Abortar al patriarcado y sus leyes de mercado.**

La *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (CEPAL)<sup>102</sup> a publié en octobre 2007 un rapport intitulé *¡Ni una más! El derecho a vivir libre de violencia en América Latina y Caribe* (CEPAL, 2007) comme le résultat d'un travail entre les organisations des Nations Unies dans la région. Ce rapport fournit des informations sur la violence contre les femmes dans la région.

*Las cifras que aparecen en el informe regional ¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe constituyen la punta del iceberg que se oculta tras el silencio estadístico, la tolerancia social y la impunidad contra la violencia de género, que hoy es una de las formas más generalizadas de violación de los derechos humanos*<sup>103</sup>. (CEPAL, 2007, p. 8)

Le *Hashtag* féministe #NiUnaMenos, naît à Buenos Aires-Argentine, le 3 juin 2015. À cette date, plus de 250 000 personnes ont manifesté avec le *slogan* #NiUnaMenos, dans le but de mettre fin aux féminicides dans le pays et contre l'hétéropatriarcat, car un féminicide est commis en moyenne toutes les 30 heures. Cette démonstration a atteint plusieurs pays d'Amérique latine (Leclercq, 2017).

Le mouvement a été nommé *Ni Una Menos* d'après un poème écrit par Susana Chávez pour protester contre le féminicide, puisque la poétesse a été victime de cet acte honteux, et a été retrouvée morte en 2011. Pendant l'année 2021, le taux de féminicides en Amérique du Sud

---

<sup>102</sup> *The United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean*, ECLAC, UNECLAC ou en espagnole et portugais CEPAL.

<sup>103</sup> Traduction : « Les chiffres qui figurent dans le rapport régional Pas un de plus ! Le droit de vivre une vie sans violence en Amérique latine et dans les Caraïbes sont la pointe de l'iceberg cachée derrière le silence statistique, la tolérance sociale et l'impunité face à la violence sexiste, qui est aujourd'hui l'une des formes les plus répandues de violation des droits de l'homme » [Traduction libre].

était de 60 200, avec une plus grande présence dans des pays tels que : El Salvador, Honduras, Bolivie, République Dominicaine, Panama, Mexique, Brésil, Uruguay, Paraguay, Argentine, Costa Rica, Colombie, Venezuela et Pérou. L'acte qui a une présence mondiale (1,3 pour 100 000 femmes), selon l'Atlas des femmes publié en 2021, expose le nombre de femmes victimes d'homicide en 2017. Ce rapport indique que la majorité des féminicides sont perpétrés par un partenaire intime ou un membre de la famille. C'est le cas aux États-Unis d'Amérique avec 8 000 féminicides (1,6 pour 100 000 femmes) ; en Afrique avec 19 000 (3,1 pour 100 000 femmes) ; en Europe avec 3 000 (0,7 pour 100 000 femmes) ; en Asie avec 20 000 (0,9 pour 100 000 femmes) et en Océanie avec 300 (1,3 pour 100 000 femmes). Nous comprenons que l'Asie a une forte présence de féminicides, mais en même temps nous voyons une grande menace sur le continent africain (Leclercq, 2017).

Cette situation a été exacerbée par la pandémie de COVID-19, selon les informations fournies dans le livre « *Si nuestras vidas no valen, entonces produzcan sin nosotras* » :

*En México, entre enero y julio de 2020 fueron asesinadas 2240 mujeres, es decir que hubo un aumento de 7.7 por ciento en comparación con el mismo periodo de 2019 (Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública de México); en Ecuador, desde el 1ero de enero hasta el 16 de noviembre del 2020, se produjeron 101 feminicidios (incluidos cinco transfeminicidios); en Argentina, 168<sup>104</sup>. (Santillana Ortiz et al., 2021, p. 42)*

Bien qu'il n'y ait pas eu de statistiques officielles, les données ont été obtenues par le biais des médias très cotés aux États-Unis et en Espagne, pays qui ont également soutenu ce mouvement. Le 19 octobre 2016, le mouvement #NiUnaMenos et 50 autres mouvements se sont réunis, ce qui consistait à mettre en pause la journée de travail pendant une heure.

---

<sup>104</sup> Traduction : « Au Mexique, entre janvier et juillet 2020, 2 240 femmes ont été assassinées, soit une augmentation de 7,7 % par rapport à la même période en 2019 (Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública de México) ; en Équateur, du 1er janvier au 16 novembre 2020, il y a eu 101 féminicides (dont cinq transféminicides) ; en Argentine, 168 » [Traduction libre].

Ce mouvement s'est répété le 8 mars 2017, considéré comme la première « grève internationale des femmes », un mouvement auquel ont participé tous les pays d'Amérique latine pour réclamer la dépénalisation de l'avortement et l'identité des femmes transgenres (Leclercq, 2017). En outre, une chaîne de Hashtags a été créée pour poursuivre la lutte contre la violence de genre, en soulignant l'importance de l'utilisation : *#BastaDeFemicidios* ; *#BastaDeViolencia* ; *#MachismoMata* et avec une utilisation plus précise dans la marche du 8 mars 2017 *#8M* ; *#NosotrasParamos*. La fréquence d'utilisation de ces hashtags change d'un pays à l'autre.

*(...) porque todos los hashtags analizados encuentran su mayor difusión en Argentina (en todos los casos con porcentajes de utilización superiores, respecto del global de uso de esa etiqueta, al 50% solo en ese país), con la excepción del #NiUnaMas (porcentaje mayoritario de utilización en México) y del #MachismoMata (porcentaje mayoritario de utilización en España). De hecho, dos de ellos, #BastaDeFemicidio y #AbortoLegalYa se difunden fundamentalmente en Argentina, con porcentajes de utilización superiores al 90%<sup>105</sup>. (Revilla Blanco, 2019, p. 61)*

Comme conséquence et écho de cette lutte contre la violence féminine a été soutenue par l'Argentine, le Mexique, le Chili, le Pérou, où en mars 2018 des marches ont été organisées dans toute l'Amérique latine et les Caraïbes, avec le slogan « Si nos vies ne valent pas la peine, produisons sans nous », ici les femmes demandent le droit de rester en vie et la reconnaissance du travail productif et reproductif, qui assurent la production du capital, car ce mouvement considère que les mouvements féministes, ont réussi à politiser la vie quotidienne, en soulignant que la violence n'est pas individuelle, mais plurielle : « *Comprendimos que las violencias patriarcales se escriben en plural, porque tienen múltiples formas: física, psicológica, sexual,*

---

<sup>105</sup> Traduction : « (...) car tous les *Hashtags* analysés sont les plus utilisés en Argentine (dans tous les cas avec des pourcentages d'utilisation supérieurs à 50 % de l'utilisation globale de ce hashtag dans ce seul pays), à l'exception de *#NiUnaMas* (pourcentage d'utilisation le plus élevé au Mexique) et *#MachismoMata* (pourcentage d'utilisation le plus élevé en Espagne). En fait, deux d'entre eux, *#BastaDeFemicidio* et *#AbortoLegalYa* sont principalement diffusés en Argentine, avec des taux d'utilisation supérieurs à 90 % » [Traduction libre].

*laboral, económica y todos esos modos están entrelazados y se enraizan en nuestros cuerpos, mentes y emociones*<sup>106</sup>. » (Santillana Ortiz *et al.*, 2021, p. 7).

En mai 2018, de jeunes étudiants universitaires chiliens sont descendus dans la rue pour protester contre les abus, le harcèlement sexuel et la violence des professeurs et des étudiants masculins dans les universités du pays, avec le slogan *Abortar al patriarcado y sus leyes de mercado* (Abandonnez le patriarcat et ses lois du marché), dénonçant les conséquences du néolibéralisme dans le système éducatif .

Le 8 mars 2019, la troisième grève internationale des femmes aura lieu dans le monde entier, aux États-Unis d'Amérique, en Amérique latine, en Europe et avec une petite présence en Afrique ; où les femmes et la guilde LGBTIQ participent ; elles se réunissent pour lutter contre la violence masculine, toujours avec le slogan *Si Nuestras Vidas No Valen, Produzcan Sin Nosotras*.

*La frase “si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras”, da cuenta de la centralidad de la explotación del cuerpo y el tiempo de las mujeres y las disidencias sexuales, como sostén invisibilizado de la producción capitalista*<sup>107</sup>. (Santillana Ortiz *et al.*, 2021, p. 8)

---

<sup>106</sup> Traduction : « Nous avons compris que la violence patriarcale s'écrit au pluriel, car elle a des formes multiples : physique, psychologique, sexuelle, du travail, économique et tous ces modes sont entrelacés et enracinés dans nos corps, nos esprits et nos émotions » [Traduction libre].

<sup>107</sup> Traduction : « La phrase « si nos vies ne valent pas la peine, vous produisez sans nous » montre la centralité de l'exploitation du corps et du temps des femmes et de la dissidence sexuelle en tant que support invisible de la production capitaliste » [Traduction libre].

## CHAPITRE 2. COMPTABILITÉ ET GENRE

### 2.1 Genre et Comptabilité

Les débuts de la comptabilité remontent aux temps de l'ancienne Babylone, où l'homme ressentait le besoin de compter, de noter et d'analyser. Sá (1998) écrit que les origines de la comptabilité remontent à 3300 avant J.-C. « *La Contabilidad nació con la civilización y jamás dejará de existir en función de ella. Tal vez por eso sus progresos casi siempre han coincidido con aquellos que caracterizan a los de la propia evolución del ser humano*<sup>108</sup>. » (Sá, 1998, p. 19).

*La actual contabilidad que conocemos, la contabilidad de partida doble, fue introducida por el italiano-matemático franciscano Luca Pacioli, quien es conocido como el padre de la contabilidad de partida doble*<sup>109</sup>. (Lauwers et Willekens, 1994)

En « 1494 d.C que Luca Paciolo *expone en 36 capítulos “Métodos contables” y desde allí quedarían impresos los fundamentos de la partida doble*<sup>110</sup>. » (Casal et Vilorio, 2007, p. 20). La « *Summa de arithmetica, geometría, proportioni et proportionalita*<sup>111</sup>. » (Lauwers et Willekens, 1994, p. 299) est composée de plus de 300 feuillets, treize feuillets sont consacrés à la comptabilité vénitienne développée à travers le commerce international, à cette époque, ils se référaient à l'arithmétique marchande, de sorte que les professeurs étaient des mathématiciens (Lauwers et Willekens, 1994).

---

<sup>108</sup> Traduction : « La Comptabilité est née avec la civilisation et ne cessera jamais d'exister en fonction d'elle. C'est peut-être pourquoi ses progrès ont presque toujours coïncidé avec ceux qui caractérisent ceux de l'évolution de l'être humain lui-même » [Traduction libre].

<sup>109</sup> Traduction : « La comptabilité actuelle que nous connaissons, la comptabilité en partie double, a été introduite par l'italien-mathématicien franciscain Luca Pacioli, qui est connu comme le père de la comptabilité en partie double » [Traduction libre].

<sup>110</sup> Traduction : « 1494 d.C que Luca Paciolo expose dans 36 chapitres « Méthodes comptables » et à partir de là seraient imprimés les fondements de la partie double » [Traduction libre].

<sup>111</sup> Traduction : « Somme arithmétique, géométrie, proportions et proportionnalité » [Traduction libre].

La pensée comptable a des bases mécaniques et positivistes. La comptabilité est un système qui réunit plusieurs parties qui reflètent la réalité. On dit que les bases de la pensée comptable naissent avec la vision mécanique de Newton et le positivisme d'Augusto Comte (Casal et Vilorio, 2007). Dans une large mesure, le système newtonien est un algorithme pour prédire l'état du monde à un instant donné si l'état est connu à un autre instant (Rago *et al.*, 2006) et le positivisme d'Augusto Comte est une doctrine philosophique, sociologique et politique qui consiste à observer des phénomènes (l'observation est donnée à distance et neutre par rapport à l'observation) (Nepomuceno, 2019). Ces bases de la pensée comptable font de la comptabilité une technique et non une science :

*(...) la ciencia contable, su estado del arte o del conocimiento hasta mediados de la última década del siglo XX, era el de un oficio o artesanía contable, que la reducía al rol de técnica y no de ciencia, por lo que parecía empobrecida frente a otras ciencias (...). El ejercicio profesional era lo fundamental<sup>112</sup>. (Casal et Vilorio, 2007, p. 21)*

La comptabilité en tant que science a répondu correctement à la théorie du positivisme, ce qui nous amène à l'équation comptable : **Actif = Passif + Patrimoine** et états financiers que nous connaissons aujourd'hui :

*Estos enfoques paradigmáticos le han dado la fisonomía que hoy tienen los sistemas contables, la clasificación y distribución de las cuentas en los estados financieros, las técnicas de registro utilizadas, el conjunto de tareas y tiempo del ciclo contable, los métodos de auditoría, las funciones de costos y utilidades, entre otros<sup>113</sup>. (Casal et Vilorio, 2007, p. 21)*

---

<sup>112</sup> Traduction : « (...) la science comptable, son état de l'art ou de la connaissance jusqu'au milieu de la dernière décennie du XXe siècle, était celle d'un métier ou artisanat comptable, qui la réduisait au rôle de technique et non de science, et semblait appauvrie par rapport à d'autres sciences (...). L'exercice professionnel était essentiel » [Traduction libre].

<sup>113</sup> Traduction : « Ces approches paradigmatiques lui ont donné la physionomie actuelle des systèmes comptables, la classification et la répartition des comptes dans les états financiers, les techniques d'enregistrement utilisées, l'ensemble des tâches et du temps du cycle comptable, les méthodes d'audit, les fonctions coûts et utilitaires, entre autres » [Traduction libre].

Avec tout ce qui précède, l'approche de genre dans la comptabilité n'est pas prise en compte, mais Marshall (1995a) a noté que le « genre » a acquis un large et diffus ensemble de significations, englobant les femmes, les hommes et leurs relations ; questions connexes de pouvoir et d'organisation et modèles de comportement différenciés. D'un point de vue comptable, Kirkham et Loft (1993) font valoir que les professions et pratiques comptables ont des identités qui peuvent refléter des conceptions sociales contextualisées et qui sont produites et reproduites par des institutions, des organisations et des activités sociales.

Par conséquent, au lieu de se concentrer sur le sexe biologique des individus, ce qui peut entraver la compréhension de la complexité des processus d'exercice du pouvoir (Scott, 2004) ; ce point de vue reconnaît la possible identité de genre des pratiques et des processus qui sont malléables et peuvent changer de sens avec le temps et les contextes changeants (Kirkham et Loft, 1993). La comptabilité par sexe doit donc établir un argument discursif sur la façon dont elle est représentée, caractérisée et articulée, comme l'affirment Kirkham et Loft (1993), les pratiques comptables devraient être développées et modifiées par le discours ; de cette façon changeraient avec le temps. Par ailleurs, Hines (1992), une philosophe chinoise, estime que le langage comptable affecte la société en réprimant « *values, perceptions, and ways of thinking, feeling, being and acting*<sup>114</sup>. » (Hines, 1992, p. 314), concernant le féminin, elle estime, en outre, que la comptabilité privilégie les valeurs masculines puisqu'elle met en évidence des éléments objectifs et des structures physiques et externes, tout en admettant qu'ils sont indissociables, en identifiant le masculin au Yang et le féminin au Yin, en alléguant que l'on pourrait créer une meilleure intégration des deux.

Ruth Hines (1992), a développé le concept d'espace négatif, affirmant que les pratiques comptables actuelles servent l'intérêt des hommes et la domination masculine et nie

---

<sup>114</sup> Traduction : « valeurs, perceptions et façons de penser, de ressentir, d'être et d'agir » [Traduction libre].

l'opportunité de « *speak from the space of feminine qualities and values*<sup>115</sup>. » (Hines, 1992, p. 334). L' auteure affirme que les valeurs féminines sont réprimées et que la notion d'espace négatif est liée au féminin, ce qui lui donne une connotation négative, tout en impliquant l'absence positive de ses propres valeurs. Ruth Hines (1992) estime que la connaissance, la philosophie et la langue de la comptabilité est associée à une nature forte et masculine. Idée partagée par de nombreux chercheurs (e.g. Broadbent, 1998 ; Cooper, 1992).

Maupin (1990) affirme que les experts-comptables psychologiquement androgènes ont une forte probabilité de succès dans cette carrière professionnelle, car ils sont capables d'adapter leur rôle masculin ou féminin selon le contexte. Maupin et Lehman (1994) ont créé des preuves empiriques montrant que les experts-comptables interrogées ont utilisé une orientation masculine pour réussir, s'épanouir et exercer leur carrière. En affirmant ainsi que le succès pour les experts-comptables exige l'oppression des attitudes et des comportements féminins.

Nombreux sont les auteurs qui sont en faveur de l'idée, des professionnels comptables androgènes (Marshall, 1995 et 1995a ; Sargent, 1981 ; McGregor et Tweed, 2001), ils conviennent qu'il y a un avantage à intégrer la raison (masculin) et l'intuition (féminine), action (masculine) et réflexion (féminine), intervention (masculine) et patience (féminine), logique (masculine) et créativité (féminine), stabilité (masculine) et changement (féminin) et enfin, sacré (masculin) et profane (féminin). Dans ce chapitre, nous avons opté pour l'idée de Hines (1992), les valeurs, les actions et les discours féminins et masculins peuvent être intégrés dans les pratiques comptables.

---

<sup>115</sup> Traduction : « parler des qualités et des valeurs féminines » [Traduction libre].

## 2.2 Inclusion des femmes dans la profession comptable

Les débuts de la comptabilité en tant que profession libérale nous conduisent au XIX<sup>e</sup> siècle en Grande-Bretagne (Kirkham et Loft, 1993). Au niveau général, nous avons l'idée que la comptabilité est une science exacte, de plus ses fondements viennent du commerce, secteur qui était exclusif aux hommes de l'époque. Cela a conduit à une discrimination de la part de la profession comptable depuis sa création. Dans la plupart des pays, la profession comptable est dominée par les hommes. C'est un secteur qui a généralement l'image d'une activité solide, compliquée et masculine, justifiant ainsi la faible participation des femmes à la profession.

Selon Lord et Robb (2010), certaines femmes comptables ont été victimes de discrimination, transférées dans un autre service au sein de l'entreprise ou simplement licenciées pour manque de sécurité dans la prise de décision, ou simplement rejetées pour avoir des enfants, étant donné qu'il est considéré que cela entraîne une plus grande absence au travail, des congés de maternité, ou plus de demande de vacances. Des études sur les femmes dans la profession comptable ont révélé les préjudices que les femmes ont subis lorsqu'elles ont tenté de devenir membres de certains organismes comptables (e.g. Lehman, 1992 ; McKeen et Richardson, 1998).

Depuis ses débuts, la profession comptable a été marquée par une différence de sexe, comme la grande majorité des professions dans le monde. Quitete *et al.* (2010) expliquent que l'approche genre au travail et dans les professions engendre une inégalité dans la distribution en termes de bénéfice économique et de prestige social, car les professions apportent une image positive dans la société : « *À medida que aumenta a presença feminina, diminuem as remunerações, a ocupação passa a ser considerada pouco qualificada e decai o prestígio*

*social da profissão*<sup>116</sup>. » (Yannulas, 2012, p. 234). « *El ingreso de mujeres en una profesión, no raro, es seguido por su desvalorización social y económica*<sup>117</sup>. » (Lemos et al., 2015, p. 65).

À partir des années 60, on a commencé à faire des études de genre dans la profession comptable, mais très lentement, ce n'est que dans les années 70 que l'on a commencé à observer des changements importants dans la problématique hommes-femmes (Roberts, 2013). La plupart de ces recherches ont été menées dans des pays anglophones, notamment au Royaume-Uni (UK) puis aux États-Unis d'Amérique (USA) parce que, dans ces pays, la profession comptable a toujours occupé une position privilégiée dans la société : « *El estudio de la participación de la mujer en las profesionales contables adquirió importancia en 1987 cuando la revista Accounting, Organizations and Society dedicó un número especial a los aspectos relacionados con el género y la profesión contable*<sup>118</sup>. » (Komori, 2008, cité par Monllau et Rodríguez, 2012, p. 82).

Cela a mis en évidence que le genre et la profession comptable était un sujet d'étude qui avait été couvert et de cette façon la grande partie de la littérature sur ce sujet est en anglais. Selon Kirkham et Loft (1993) la profession comptable au Royaume-Uni a toujours eu un pouvoir social. La personne qui l'exerce a le pouvoir de contrôler et de surveiller, c'est un expert en la matière, par conséquent le professionnel comptable a une influence importante sur le commerce et l'industrie, occupant ainsi des postes élevés dans le secteur financier. Cette vision a contribué à établir une identité masculine dans la profession : « *The accountant had been structurally and discursively constructed around a profession ideal which was gendered masculine*<sup>119</sup>. » (Kirkham et Loft, 1993, p. 551). « *Previous research has identified the*

---

<sup>116</sup> Traduction : « À mesure que la présence féminine augmente, que les rémunérations diminuent, l'occupation est considérée comme peu qualifiée et que le prestige social de la profession diminue » [Traduction libre].

<sup>117</sup> Traduction : « L'entrée des femmes dans une profession, non rare, est suivie par sa dévalorisation sociale et économique » [Traduction libre].

<sup>118</sup> Traduction : « L'étude sur la participation des femmes dans les professions comptables a pris de l'importance en 1987, lorsque le magazine Accounting, Organizations and Society a consacré un numéro spécial aux aspects liés au genre et à la profession comptable » [Traduction libre].

<sup>119</sup> Traduction : « Le comptable avait été structurellement et discursivement construit autour d'un idéal de profession qui était genré masculin » [Traduction libre].

*professions of accounting and law as historically gendered*<sup>120</sup>. » (Sommerlad et Sanderson, 1998, p. 490).

Le travail de Kirkham et Loft (1993) révèle qu'à la fin du XIXe siècle et au début du XXe siècle au Royaume-Uni, la profession comptable s'intéressait à créer des barrières qui la différenciaient des professions d'employé(e) de bureau (*Clerk*)<sup>121</sup> et comptable (*Bookkeeper*)<sup>122</sup>, occupations fortement féminisées. Au milieu du XIXe siècle, la profession comptable ne fait pas de distinction entre employé(e) de bureau et comptable, mais elles étaient classées comme professions commerciales et étaient également considérées comme occupations masculines.

Les auteurs affirment que la profession comptable en Angleterre et au Pays de Galles est devenue une profession bien définie entre 1870 et 1930, à la même époque l'employé(e) de bureau (*Clerk*) s'est dégradée et féminisée. Au cours de cette période, la comptabilité est passée d'une profession commerciale ambiguë à une profession bien établie. À tel point qu'en 1930 le professionnel comptable était considéré au même niveau qu'un médecin ou un avocat, dans le travail, il est fortement fait référence au fait que le professionnel comptable n'avait absolument rien à voir avec l'employé(e) de bureau (*Clerk*) ou comptable (*Bookkeeper*). Ils soulignent également le fait que la construction discussive du type de travail comptable et la classe sociale des personnes, sont un point important où la comptabilité est devenue professionnelle et le travail des hommes, tandis que les emplois de bureau et de comptable étaient subalternes, donc un travail des femmes. Ces professions n'étaient exercées que par des femmes de la classe moyenne, étant donné qu'elles étaient les seules à avoir reçu la formation ou l'éducation nécessaire pour exercer ces professions. Au cours de cette période, l'image de la femme a été construite socialement et économiquement : comme un être humain dépendant,

---

<sup>120</sup> Traduction : « Des recherches antérieures ont établi que les professions de la comptabilité et du droit étaient traditionnellement sexospécifiques » [Traduction libre].

<sup>121</sup> Clerk : employé(e) de bureau. Harrap's Capital (2006).

<sup>122</sup> Bookeeper : comptable. Harrap's Capital (2006).

émotionnel et faible ; caractéristiques qui contrastaient avec la représentation professionnelle d'un(e) employé(e) de bureau ou d'un comptable. Ces attributs ont été fortement appréciés par les hommes d'affaires et de la finance, car ils ont ouvert une place à la mobilité.

Mais avant tout cela, les auteurs déclarent que dans les années 1880, la profession excluait tous les professionnels comptables par la création d'un système d'accès *Premium* aux organisations comptables, tels que : *Incorporated Society of Liverpool Accountants*<sup>123</sup>, *Institute of Accountants in London*<sup>124</sup>, *Manchester Institute of Accountants*<sup>125</sup>, *Society of Accountants in England*<sup>126</sup>, *Sheffield Institute of Accountants*<sup>127</sup>, ICAEW<sup>128</sup>, ACCA<sup>129</sup> avec l'obtention d'une adhésion, ce qui a exclu de nombreux hommes, car ils n'avaient pas la formation nécessaire ; dans ce cas, les femmes n'étaient pas prises en compte en raison de leur sexe.

En outre, Kirkham et Loft (1993) indiquent clairement que la situation a alimenté le statut social de la profession et a créé la nécessité d'obtenir ces adhésions ou de faire partie d'une organisation comptable, processus très attractif pour les hommes occupant des postes d'employé de bureau ou comptable. Tout ce processus conduit à ce que la femme puisse occuper des postes d'employée de bureau ou comptable, cessant ainsi d'être un travail d'homme et devenant un travail de femme (John, 1986), tandis que les hommes montaient de position. Ils réaffirment également que cela crée une sphère publique et privée au sein de la profession. Le public était à la charge du professionnel comptable, qui faisait face à la société au quotidien, que ce soit comme liquidateur, expert ou administrateur. Les comptables et employés(es) de bureau qui travaillaient au sein du bureau, n'avaient pas de prestige dans la sphère publique, leur travail se déroulait dans la sphère privée, ces professions servant de

---

<sup>123</sup> Il a été créé en janvier de 1870.

<sup>124</sup> Il a été créé en janvier de 1870.

<sup>125</sup> Il a été créé en février de 1871.

<sup>126</sup> Il a été créé en 1872.

<sup>127</sup> Il a été créé en 1877.

<sup>128</sup> *Institute of Chartered Accountants in England and Wales* il a été créé en 1880 à partir des cinq partenariats décrits ci-dessus.

<sup>129</sup> *Association of Chartered Certified Accountants*. Créée en 1904 sous le nom de *London Association of Accountants*.

ressource ou de moyen pour accomplir le travail du professionnel comptable. La Première Guerre mondiale a apporté avec elle une révolution féminine, la femme pendant cette période a montré qu'elle pouvait jouer un rôle important dans la société et elle a ainsi été incluse dans de nombreuses tâches et responsabilités qui lui étaient auparavant refusées :

*During the war period of 1914-1918, more women entered the labor force than ever before. They worked not only as clerks and saleswomen but also as lathe operators, punch-press operators, single and multiple-spindle-drill-press operators, grinders, riveting-machine operators, inspectors, crane operators, assemblers, and case makers*<sup>130</sup>. (Joiner et Welner, 1942, p. 4)

Par conséquent, leur image dans les bureaux était positive et plus reconnue, elles ne servaient pas seulement de dactylographes. « *The larger proportion of clerical-and-sales placements going to women in recent months indicates, however, that women are releasing men in this field for more direct war production (...)*<sup>131</sup>. » (Joiner et Welner, 1942, p. 9). Bien que l'image des femmes ait changé, donc leur accès à la profession de comptable (expert-comptable) était une possibilité (Walker, 2008). Au cours de la même période, de nombreuses femmes ont protesté pour réclamer leurs droits civils, au travail et au droit d'exercer certaines professions.

Kirkham et Loft (1993), expliquent clairement que lorsque la Première Guerre mondiale a pris fin, l'image de la femme est revenue à ce qu'elle était avant la guerre, être mères et épouses, ce qui a conduit de nombreuses femmes à quitter leur emploi pour passer du temps avec les héros de la guerre. Le discours de l'après-guerre a renvoyé les femmes à leurs

---

<sup>130</sup> Traduction : « Pendant la période de guerre de 1914-1918, plus de femmes sont entrées dans la population active que jamais auparavant. Elles ont travaillé non seulement comme commis et vendeuses, mais aussi comme tourneur, poinçonneuse, simple et multi-broche perceuse-presse, meuleuses, riveteuses, inspecteurs, grutiers, assembleurs et fabricants de caisses » [Traduction libre].

<sup>131</sup> Traduction : « La plus grande proportion de placements dans les services de bureau et de vente destinés aux femmes au cours des derniers mois indique toutefois que les femmes libèrent des hommes dans ce domaine pour une production de guerre plus directe (...) » [Traduction libre].

tâches ménagères, limitant ainsi leur participation au monde du travail, participation qui leur avait été promise dans la nouvelle législation. En comptabilité, il y a eu un recul de l'image du comptable, qui est redevenu un emploi de bas niveau, mais la seule chose qui a été maintenue a été la possibilité, pour les femmes, d'opter pour le diplôme d'expert-comptable : « *The reliance of CA firms on female clerks during the First World War encouraged consideration of the entry of women to the profession in Scotland and the Sex Discrimination Removal Act of 1919 was passed in its wake*<sup>132</sup>. » (Walker, 2008, p. 587).

L'acte parlementaire de 1919 (*Sex Disqualification (Removal) Act 1919*), qui permettait aux femmes d'entrer dans les professions, c'est-à-dire les organisations professionnelles (Takayanagi, 2012), en comptabilité aux organisations comptables où des très peu de femmes ont choisi d'adhérer à ces organisations comptables : « *Some enlightening studies have utilised oral testimony and archival evidence to illuminate the mechanics and experience of exclusion, the practical operation of gender discrimination and the patriarchal discourses surrounding the recruitment of women to the profession*<sup>133</sup>. » (Walker, 2008, p. 587).

Les registres montrent que la première femme à obtenir la qualification pour faire partie d'une organisation comptable au Royaume-Uni et au Pays de Galles, c'est Mary Harris Smith qui, en juillet 1891, postule pour devenir membre de l'ICAEW, mais son admission est refusée car l'adhésion n'accepte que des hommes, mais après l'acte législatif de 1919, son adhésion a été accordée en 1920 à l'âge de 75 ans, devenant ainsi la première femme dans le monde à faire partie d'une organisation comptable ; bien que certains auteurs, affirment que la première femme comptable certifiée était aux États-Unis en 1900 et en 1909 avec l'admission de la première femme expert-comptable à la *London Association Accounting (LAA)* (Restrepo

---

<sup>132</sup> Traduction : « La dépendance de cabinet comptable à l'égard des employées de bureau pendant la Première Guerre mondiale a encouragé la considération de l'entrée des femmes dans la profession en Écosse et le Sex Discrimination Removal Act de 1919 a été adopté dans son sillage » [Traduction libre].

<sup>133</sup> Traduction : « Certaines études éclairantes ont utilisé des témoignages oraux et des archives pour éclairer les mécanismes et l'expérience de l'exclusion, le fonctionnement pratique de la discrimination fondée sur le sexe et les discours patriarcaux entourant le recrutement de femmes dans la profession » [Traduction libre].

Quintero *et al.*, 2019). Berney (2020) dans le Booklet de la célébration des 100 ans de la première femme (Mary Harris Smith) dans le monde qui a obtenu l'adhésion à une organisation comptable, nous expliquons que :

*This was not her first application and, at the advanced age of 75, one has to admire her tenacity in reapplying once it was clear that ICAEW could not refuse her again after the 1919 Act was passed. Her persistence was consistent with her belief that she should pursue her claim, as she was not acting for herself, but for all women<sup>134</sup>.*

(Berney, 2020, p. 4)

Mary Harris dans une interview qui a eu lieu en 1895 dans *The Woman's Signal* exprime clairement : « *Require of me what you would require of a man and I will fulfil it<sup>135</sup>.* » (Berney, 2020, p. 4).

Aussi, nous avons l'exemple de Jennie M. Palen, l'une des premières femmes à avoir le CPA (*Certified Public Accountant*) certifié de la profession comptable dans l'État de New York, le 9 juillet 1923, ainsi elle a rejoint le *New York State Society of Certified Public Accountants* (NYSSCPA), et a également été présidente de l'Association américaine des femmes experts-comptables certifiées (Spruill et Wootton's, 1996). Femme qui a évolué dans sa carrière de rédactrice en chef de *The Women C.P.A.* à la direction du personnel de *Haskins & Sells Publications* pendant de nombreuses années, elle a également écrit de nombreux articles sur la comptabilité et enfin elle était poète, ses poèmes ont pour la plupart été publiés (Palen, 1947).

En reprenant ce qui précède, l'employé(e) de bureau et comptable sont devenues le même travailleur, puisque les organismes comptables trouvaient qu'entre l'employé(e) de bureau

---

<sup>134</sup> Traduction : « Ce n'était pas sa première demande et, à l'âge avancé de 75 ans, on doit admirer sa ténacité à présenter une nouvelle demande une fois qu'il était clair que l'ICAEW ne pouvait plus la refuser après l'adoption de la Loi de 1919. Sa persistance était conforme à sa conviction qu'elle devait poursuivre sa demande, car elle n'agissait pas pour elle-même, mais pour toutes les femmes » [Traduction libre].

<sup>135</sup> Traduction : « Exigez de moi ce que vous exigez d'un homme et je l'accomplirai » [Traduction libre].

ou comptable et expert-comptable, il y avait la même différence qu'avait entre les hommes et les femmes. De cette façon, la profession comptable a réussi à dissocier les professions non professionnelles, telles que l'employé(e) de bureau ou comptable, de la profession comptable et à maintenir l'image et le statut qu'elle donnait : « *The Accounting profession appears to have proved highly successful in establishing boundaries between itself and lower status occupations such as bookkeepers, and has maintained its elevate position in the social and occupational hierarchy*<sup>136</sup>. » (Kirkham et Loft, 1993, p. 552).

Les inégalités entre hommes et femmes dans la profession comptable est un phénomène international. Cette partie du travail (**2.2. Inclusion des femmes dans la profession comptable**) n'est qu'une introduction à la façon dont les femmes sont entrées dans le monde de la profession comptable, ce travail ne s'intéresse pas à raconter l'histoire de la femme dans la profession mais veut seulement rendre compte de la façon dont son inclusion s'est faite.

### 2.3 Genre et gestion d'entreprise

Jusqu'au milieu du siècle dernier, le genre était considéré comme une construction unidimensionnelle, considérant l'homme et la femme opposés, l'argument « *think entrepreneur, think male*<sup>137</sup>. » (Westhead et Wright, 2013, p. 67). Vu comme une vérité si évidente qu'elle n'était pas remise en question. Le contrôle de gestion moderne et la théorie des organisations ont souvent été critiqués comme étant fondés sur des valeurs et des concepts masculins (Watson et Newby, 2007), comme il est dit Lämsä *et al.*, 2000 : « *Men seem to be the norm and women are 'the other'*<sup>138</sup>. » (Watson et Newby, 2007, p. 203). Selon « Le modèle de l'entrepreneur étant toujours dépeint dans les médias à travers l'image d'un homme, l'on

---

<sup>136</sup> Traduction : « La profession comptable semble s'être révélée très efficace pour établir des limites entre elle-même et les professions à statut inférieur comme les teneurs de livres, et elle a maintenu sa position élevée dans la hiérarchie sociale et professionnelle » [Traduction libre].

<sup>137</sup> Traduction : « Penser entrepreneur, penser homme » [Traduction libre].

<sup>138</sup> Traduction : « les hommes semblent être la norme et les femmes « les autres » » [Traduction libre].

comprend que ces femmes soient les plus sujettes aux effets négatifs des stéréotypes décrits précédemment. » (Lebègue et Paturel, 2008, p. 7).

Ces points de vue concordent avec les travaux de Hofstede (1980, 1991, 1993, 1998) classant les cultures occidentales comme individualistes et hautement masculines- stimulent les valeurs sociales en mettant l'accent sur le fait « *These values include the importance of showing off, of performing, of achieving something visible, of making money, of "big is beautiful"*<sup>139</sup>. » (Hofstede, 1983, p. 85). Ces principes culturels pour la plupart masculins ont fortement influencé notre perception du succès dans la gestion d'entreprise.

Les différences entre les hommes et les femmes ont été la source de questionnements qualitatifs et quantitatifs dans les débats ciblés dans ses « *Gendered Difference in Feminine Leadership*<sup>140</sup>. » (Pullen et Vachhani, 2018, p. 126).

Dans le domaine de l'analyse psychologique du travail, il existe un modèle pour identifier les caractéristiques des hommes et des femmes dans le monde du travail : le modèle de genre et le modèle d'emploi (Feldberg et Glenn, 1979). Le modèle de genre se réfère au processus de socialisation dans une perspective de genre et aux différences individuelles que cette variable établit entre les sexes. Il soutient que l'homme et la femme, en se socialisant d'une manière différente, développent des modèles de travail différents (e.g. Browne, 2006 ; Kanazawa 2005). Les femmes donneront la priorité à la vie familiale plutôt qu'à la vie professionnelle, ce qui se traduit par moins d'engagement au travail (Glass et Camarigg, 1992). Le processus de socialisation des hommes les conduit à s'identifier comme des êtres indépendants, focalisés sur les objectifs, ce qui les amène à s'engager davantage et à faire de leur vie professionnelle le centre de leur monde (Aven *et al.*, 1993). En outre, la femme considère son entreprise comme un réseau de coopération, de relations, l'intégrant ainsi à sa

---

<sup>139</sup> Traduction : « Ces valeurs comprennent l'importance de montrer, d'exécuter, de réaliser quelque chose de visible, de faire de l'argent, de « grand est beau » [Traduction libre].

<sup>140</sup> Traduction : « Différence entre les sexes dans le Leadership féminin » [Traduction libre].

vie sociale et personnelle, loin de la considérer comme une entité économique distincte (Brush, 1992). De cette façon, souligne l'aspect social des relations (Léger-Jarniou, 2013). Cela nous amène à penser à l'existence de différences dans la gestion des entreprises entre les deux sexes.

Parmi les valeurs associées à la gestion des affaires des femmes, on trouve que les femmes tendent à gérer d'une manière plus horizontale et participative que les hommes (Bird et Brush, 2002 ; Buttner, 2001), plus démocratique et interactive (Jacobson *et al.*, 2010), et s'intéresse à apporter une dimension plus humaine et sociale à l'entreprise (Paradas *et al.*, 2012). Les valeurs de la femme sont « *building relationships, communication, consensus building, power as influence, and working together for a common purpose*<sup>141</sup>. » (Trinidad et Normore, 2005, p. 574).

La plus importante des théories sur la gestion des affaires des femmes est « *organizations have recognised the value of feminine skills as a source of organisational effectiveness and developed feminine ways of organising*<sup>142</sup>. (Vinkenburg *et al.*, 2000, p. 126). À travers « *empathy, intuition, relatedness, nurturing and cooperation*.<sup>143</sup> » (Edlund, 1992, p. 81).

Bien qu'il existe d'autres auteurs qui reconnaissent les valeurs de la gestion d'entreprise féminine comme ceux qui donnent cette touche humaine aux organisations et de plus, certains directeurs affirment que la présence des femmes a remodelé l'idée de l'employé dans l'entreprise (Anonyme, 2000). Tel que l'a exprimé Chistine L. Lewis, senior VP avec *CPCU Society* dans Malvern :

*Women have a sensitivity to relationships that is beneficial in the workplace. They tend to be willing to do whatever it takes to create a positive work environment within*

---

<sup>141</sup> Traduction : « établissement de relations, la communication, l'établissement de consensus, le pouvoir comme influence et la collaboration dans un but commun » [Traduction libre].

<sup>142</sup> Traduction : « les organisations ont reconnu la valeur des compétences féminines en tant que source d'efficacité organisationnelle et ont développé des modes d'organisation féminins » [Traduction libre].

<sup>143</sup> Traduction : « empathie, intuition, parenté, soutien et coopération » [Traduction libre].

*an organization,"she said. They don't tend to be quite as competitive within a team.*

*Their goal seems to be what can we do to make this process or this product or*

*whatever issue we're addressing work best<sup>144</sup>. (Fletcher, 2000, p. 1)*

Une étude réalisée par Broto (2014) a montré que les femmes entrepreneuses dans leur embauche offrent de meilleures conditions de travail telles qu'une meilleure couverture de santé, formation continue, flexibilité des congés et négociations plus équitables lors de la résiliation des contrats de travail. Dans la recherche, nous ne cherchons pas à savoir si la gestion des affaires des femmes et des hommes est différente, nous essayons seulement de rendre compte et de comprendre la construction du genre et les normes sociales qui l'entourent en matière de gestion des entreprises.

---

<sup>144</sup> Traduction : « Les femmes sont sensibles aux relations qui sont bénéfiques en milieu de travail. Elles ont tendance à être prêtes à faire tout ce qu'il faut pour créer un environnement de travail positif au sein d'une organisation », a-t-elle dit. Elles n'ont pas tendance à être aussi compétitives au sein d'une équipe. Leur objectif semble être ce que nous pouvons faire pour que ce processus, ce produit ou toute autre question que nous abordons fonctionnent le mieux » [Traduction libre].

### CHAPITRE 3. ENTREPRENEURIAT FÉMININ

Le domaine de l'entrepreneuriat est très vaste et différents facteurs, tels que les facteurs financiers, culturels et sociaux, doivent être pris en compte. La littérature sur l'entrepreneuriat des femmes est divisée en différents thèmes, certains se concentrant sur des aspects internes, d'autres sur des aspects externes. Au niveau mondial, les femmes entreprennent moins que les hommes (Ortiz *et al.*, 2008), mais au niveau de la formation, les femmes entreprenantes sont plus instruites que les hommes ; par conséquent, les femmes entreprennent moins, ont un niveau de formation plus élevé et sont moins rentables (Ferreiro, 2013). Certains auteurs soulignent la nécessité de réaliser des études longitudinales pour examiner la dynamique des facteurs sociaux et psychologiques qui interviennent dans l'entrepreneuriat (Moreira-Basurto *et al.*, 2016).

Par ailleurs, l'un des principaux facteurs de motivation dans l'entrepreneuriat des femmes, selon Buttner et Moore (1997) est le désir de relever un défi, celui de l'autodétermination, de trouver un équilibre entre la vie familiale et professionnelle, la réponse à la frustration face à la possibilité de progresser professionnellement, réponse à la discrimination à laquelle sont soumises les femmes dans le monde du travail. De la même manière, Hughes (2005) affirme que le désir d'indépendance, d'épanouissement personnel, passion pour l'initiative, désir de générer des revenus, d'élever un statut social, d'exercer un pouvoir, de compenser de faibles revenus familiaux, répond à une insatisfaction salariale, difficultés à trouver un emploi ; sont les principales motivations des femmes à entreprendre.

En outre, la femme choisit et organise son aventure entrepreneuriale comme un projet de vie motivé par sa vocation et ses aspirations, dans lequel prédominent la réalisation professionnelle et la gestion de la vie personnelle projetée sur le maintien économique et la conformité à la vie familiale (Sabater-Fernández, 2018).

### 3.1. Théories de l'entrepreneuriat féminin

Le terme « entreprendre » est apparu au début du XVI<sup>e</sup> siècle, du terme français « entrepreneur » faisant référence à l'aventurier ou pionnier. Dans le bulletin analytique de mai 2021 de l'agence *INNpalsa Colombia*, l'entrepreneuriat est défini comme :

*Un impulsor esencial de la sociedad y un motor formidable de crecimiento económico. Promueve la innovación no solo para explorar nuevas oportunidades dentro de los negocios, promover la productividad y crear empleo, sino también para ayudar a abordar algunos de los desafíos a los que se enfrenta la sociedad*<sup>145</sup>.

(INNpalsa Colombia, 2021, p. 8)

Le terme **entrepreneuriat** a généré diverses définitions et interprétations dans le monde universitaire, certains le définissent comme une personne qui prend des risques, qui est le moteur du développement économique (Mintzberg, 2016). D'autres le définissent comme l'agent qui crée des déséquilibres dans l'économie et donc un élément clé du développement économique (Crissien-Castillo, 2009). Aussi, l'entrepreneur avait la même image qu'un guerrier qui entreprenait une action pour atteindre son objectif (Verín, 1982, cité par Díaz Pérez et Silva Niño, 2017, p. 44). Entreprendre il s'agit d'un « [...] *conjunto de actitudes y conductas que dan lugar a un determinado perfil de personal orientado hacia la autoconfianza, la creatividad, la capacidad de innovación, el sentido de responsabilidad y el manejo del riesgo*<sup>146</sup>. » (Salinas et Osorio, 2012, cité par Forero–Bernal et Duran-Duarte, 2019, p. 81). En outre, on considère que la décision d'entreprendre une entreprise est le résultat d'un processus

---

<sup>145</sup> Traduction : « Un moteur essentiel de la société et un formidable moteur de croissance économique. Favorise l'innovation non seulement pour explorer de nouvelles opportunités au sein des entreprises, promouvoir la productivité et créer des emplois, mais aussi pour aider à relever certains des défis auxquels la société est confrontée » [Traduction libre].

<sup>146</sup> Traduction : « Ensemble d'attitudes et de comportements donnant lieu à un certain profil de personnel axé sur la confiance en soi, la créativité, la capacité d'innovation, le sens des responsabilités et la gestion des risques » [Traduction libre].

de maximisation, dans lequel l'individu compare les revenus potentiels provenant de différentes activités et choisit la solution la plus rentable (Arenius et Minniti, 2005).

Comme le souligne la littérature, l'entrepreneuriat a été perçu dès ses origines comme une affaire d'hommes, car il repose sur les similitudes et les différences entre l'homme et la femme (Ferraz Gomes *et al.*, 2014), pour sa capacité à prendre des risques et à tolérer l'ambiguïté des marchés. Les hommes doivent être confiants, forts et orientés vers le succès ; les femmes doivent être plus modestes, plus délicates et plus soucieuses de leur qualité de vie (Hotstede, 1991, p. 6). Les valeurs féminines dans l'histoire humaine n'ont pas leur place dans ce prototype d'agent entreprenant. Pendant de nombreuses années, les femmes entreprenantes ont été invisibles dans les études et les médias (Baker *et al.*, 1997). C'est pourquoi il a été considéré que le monde des affaires était réservé aux hommes, car ils se concentrent sur la façon dont les hommes et les femmes sont et ils prescrivent des stéréotypes sur la façon dont les femmes et les hommes devraient être. Ainsi, en arrivant aux rôles sociaux typiques de genre où la femme est vue comme la femme au foyer et l'homme comme celui qui gagne l'argent.

*Women are commonly believed to have more communal qualities relating to expressiveness, connectedness, relatedness, kindness, supportiveness, and timidness. Conversely, men are assumed to be associated with more agentic qualities such as independence, aggressiveness, autonomy, instrumentality, and courage*<sup>147</sup>. (Westhead et Wright, 2013, p. 67)

Certains auteurs soulignent l'existence d'instruments de mesure entièrement masculins (Moore, 1990 ; Stevenson, 1990) et théories masculines (Bird et Brush, 2002 ; Chell *et al.*, 1991 ; Mirchandani, 1999 ; Reed, 1996). Les théories de l'entrepreneuriat ont été créées par les hommes et pour les hommes (Holmquist et Sundin, 1990). De nombreuses études menées

---

<sup>147</sup> Traduction : « On croit généralement que les femmes ont des qualités plus communes en ce qui concerne l'expressivité, la connectivité, les relations, la gentillesse, le soutien et la timidité. Inversement, les hommes sont supposés être associés à des qualités plus agentiques telles que l'indépendance, l'agressivité, l'autonomie, l'instrumentalité et le courage » [Traduction libre].

dans le domaine de l'entrepreneuriat ont mis l'accent sur l'identification des différences psychologiques entre les entrepreneurs et les non-entrepreneurs, se concentrant ainsi sur la personnalité des individus reflétant une perspective masculine (e.g. Begley et Boyd, 1987 ; Cromie et O'Donaghue, 1992 ; Begley, 1995 ; Shane *et al.*, 2003 ; Vecchio, 2003 ; Collins *et al.*, 2004).

Ahl (2006) a révélé la nécessité de nouvelles pistes de recherche (*New dimensions*). Les auteurs se concentrent sur la compréhension de la façon dont le concept de genre a été construit et comment il établit nos vies, en tant que système normatif (De Bruin *et al.*, 2007). Ainsi l'auteure Redien-Collot (2006) dont les recherches reflètent la nécessité d'adopter une approche fondée sur le genre dans l'entrepreneuriat, prévoit que le genre doit être considéré comme une somme d'indicateurs mesurables ou de caractéristiques implicites qui peuvent être présentes chez l'homme comme chez la femme, selon le contexte historique et social.

Les recherches actuelles tendent à montrer qu'il y a davantage de points communs entre les hommes et les femmes entrepreneurs (e.g. Brush, 1992 ; Neergaard *et al.*, 2005 ; Ahl, 2006 ; Pines *et al.*, 2010), par conséquent, il n'est plus de point de congruences de savoir si le genre est une source de différences, mais plutôt de comprendre comment et où est la différence (Pines *et al.*, 2010). L'importance de reconnaître que ni les entreprises ni les entrepreneurs sont homogènes, car leurs expériences, aspirations, contextes dans lesquels ils entreprennent sont différents (Hill *et al.*, 2006).

L'entrepreneuriat féminin à travers la littérature a évolué, si bien qu'il montre différentes postulations dans sa définition. Une femme entreprenante est « des femmes qui ne sont pas sous contrat de travail salarié mais exercent leur activité soit sous le statut d'indépendant, soit comme actionnaire d'une société. » (Cornet et Constandinidis, 2004, p. 191). Les auteurs distinguent trois périodes d'évolution dans la recherche de l'entrepreneuriat féminin. Pendant les premières périodes (1970-1980), la recherche était principalement axée

sur les caractéristiques des femmes entrepreneuses par rapport à celles des hommes. Les enquêtes de la deuxième période (dans les années 90) étaient fondées en particulier sur les raisons du succès et les motivations des femmes entrepreneuses.

Cette période globale de recherches de 1970 à 1990, nous amène à répondre à la question « qui » (Birley *et al.*, 1987), s'intéressant principalement aux caractéristiques individuelles des femmes entrepreneuses (Morris *et al.*, 2006). Ces deux premières périodes montrent implicitement la norme de l'entrepreneuriat en tant que mâle (Brush, 1992 ; Ahl, 2006 ; De Bruin *et al.*, 2007 ; Ely et Padavic, 2007). Plus précisément, ces études se positionnent en général en prenant l'homme comme référence d'entrepreneuriat et en trouvant des différences et des similitudes entre les deux sexes (Birley, 1989 ; Ohran et Scott, 2001). Ces deux périodes de la recherche générale de l'entrepreneuriat correspondent à une approche centrée sur les caractéristiques individuelles de l'entrepreneur, mélangeant différentes notions telles que l'expérience, la formation, l'origine, les traits de personnalité, les aspirations et la motivation. Ce courant de recherche correspond à l'approche par les traits, approche qui différencie un entrepreneur d'un non-entrepreneur, conduisant ainsi à une exagération et à une confusion quant aux caractéristiques d'un entrepreneur. Ces études axées uniquement sur la personnalité de l'entrepreneur ont été fortement critiquées et leurs résultats sont peu concluants (Pettersen et St-Pierre, 2009). En tout cas, ces études permettent d'une certaine manière d'expliquer le contexte du comportement entrepreneurial (Stevenson et Jarillo, 1990).

Dans les années 90, la recherche en entrepreneuriat de manière générale, après la recommandation de Gartner (1988), passe d'une focalisation sur les caractéristiques individuelles à une approche centrée sur le comportement de l'entrepreneur. À partir des années 1990, les recherches sur l'esprit d'entreprise se sont orientées vers la psychosociologie, intégrant des concepts et des théories tels que la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991 ; 2002).

Pendant cette période, les chercheurs se sont également intéressés aux compétences des entrepreneurs, en les regroupant par types de comportements observables et identifiables, en fonction d'un thème central (Pettersen et St-Pierre, 2009). Les compétences professionnelles de l'entrepreneuriat ont été établies, beaucoup sont basées sur le travail de Chandle et Janssen (1992) et ses trois catégories de compétences (entrepreneuriat, gestion, techniques fonctionnelles). Le domaine de la recherche sur l'entrepreneuriat féminin suit cette tendance et propose d'étudier le comportement des femmes entrepreneurs dans lequel entreprendre est une solution au besoin économique (Minniti et Naudé, 2010).

La période la plus récente, celle des années 2000, a attribué aux femmes chefs d'entreprise le terme « femme » à côté du mot « entrepreneuriat », montrant ainsi une différence avec celui des hommes (Lewis, 2006). Cette période a été développée par Léger-Jarniou (2013, 2013a) et traite de différents sujets, centrés uniquement sur les femmes, et semble bénéficier d'un plus grand soutien de la part des décideurs (Léger-Jarniou, 2013, 2013a). Aussi, ils ont tendance à s'appuyer sur la théorie institutionnelle (Brush et Cooper, 2012 ; Richomme-Huet et Vial, 2017) et s'intéressant à la fois au contexte privé et public, avec le terme genre comme nouvelle approche de la recherche - considéré comme une construction sociale, ramifiée en masculinité et féminité (Ahl, 2006). La littérature la plus récente s'inquiète et propose une redéfinition des mesures et modèles classiques de l'entrepreneuriat (De Bruin *et al.*, 2007). La révision de la littérature existante encourage la recherche axée sur une meilleure compréhension de la réalité des femmes entrepreneuses (Ahl, 2006 ; Hughes *et al.*, 2012).

Plusieurs articles, rapports de congrès, chapitres de livres et plus ont été consacrés à un examen de la littérature de l'entrepreneuriat féminin de 1990 à 2013 (Jennings et Brush, 2013). Les auteurs francophones proposent une classification de la littérature par thèmes. Elles regroupent les recherches en trois groupes : 1. Étude du profil de la femme entrepreneuse, 2.

Profil de son entreprise, 3. Ses attitudes et de son vécu : sa façon d'être dans les affaires (Cornet et Costantinidis, 2004). À part, Carrier *et al.* (2006) souligne le style de gestion, le réseau de contacts, le financement et la performance, et ajoute le besoin de formation, la conciliation entre la vie familiale et professionnelle et les raisons d'entreprendre.

Les recherches universitaires sur l'entrepreneuriat féminin ont proposé différentes classifications des sujets étudiés : Jennings et Brush, (2013) regroupent les recherches en quatre questions, selon les réponses qui émergent de la littérature, les questions sont : les femmes s'engagent-elles dans des activités entrepreneuriales au même titre que les hommes ? Les femmes acquièrent-elles des ressources financières différemment des hommes ? L'éventail des stratégies organisationnelles et le style de gestion des femmes sont-ils semblables à ceux des hommes ? La performance des entreprises dirigées par des femmes est-elle la même que celle des entreprises dirigées par des hommes ? Autres révisions de la littérature anglophone. (Brush, 1992 ; Brush *et al.*, 2006a ; De Bruin *et al.*, 2007) présentent une classification différente de l'analyse thématique. Les auteurs identifient trois groupes comprenant les différents thèmes de recherche sur les femmes et l'entrepreneuriat : thèmes Annuels (*annuals*) comprenant les études descriptives proposées par les profils des hommes et des femmes entrepreneurs, à savoir que ces thèmes constituent le courant principal (*mainstream*).

*We consider these (annuals) to be descriptive studies or profiles of women and men entrepreneurs and their business. Clearly, descriptive studies are important first steps, but they are dead-end themes and, like their short-lived parallels in the plant world, have limited lives, and are not productive for future studies. While these dead-end themes or annuals are certainly of use if such studies are conducted in unfamiliar contexts (e.g., transition or developing countries, "nontraditional" sectors), in general, this is research that has lived its life and is now over. However, in terms of business characteristics, women entrepreneurs tend to set up their ventures with*

*lower start-up capital than men, and they are generally found to be smaller in size compared with those owned by men*<sup>148</sup>. (De Bruin, et al., 2007, p. 324-325)

Ensuite, nous avons le Continuum (*perennials*) il s'agit des thèmes récurrents, d'actualité, utiles pour les recherches futures.

*Perennials are recurrent topics that are always "in fashion" and continue to remain on the research agenda. These are often tackled in articles with a high probability of being published, as they pick up on the mainstream entrepreneurship strands and/or methods. For example, studies examining effects of resources on start-up and growth (Carter et Allen, 1997), or the effects of individual factors on start-up and growth (Anna, Chandler, Jansen, et Mero, 2000; Cliff, 1998). This group also includes articles that use or build on existing data sets that are in popular usage like, e.g., the Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*<sup>149</sup>. (De Bruin, et al., 2007, p. 325)

Et enfin, les Pousses (*saplings*) qui est complétée par des thèmes nouveaux et prometteurs :

*Saplings are new and emerging topics which, as with young trees, have already taken root, but it remains to be seen if they will continue to grow and flourish. Surprisingly, few submissions to the special issue echo the new and emerging streams currently*

---

<sup>148</sup> Traduction : « Nous considérons qu'il s'agit d'études ou de profils descriptifs de femmes et d'hommes entrepreneurs et de leur entreprise. Il est clair que les études descriptives sont des premières étapes importantes, mais ce sont des thèmes sans issue et, comme leurs parallèles éphémères dans le monde végétal, ont une durée de vie limitée et ne sont pas productifs pour les études futures. Bien que ces thèmes ou ces annuaires sans issue soient certainement utiles si de telles études sont menées dans des contextes inconnus (p. ex. Pays en transition ou en développement, secteurs « non traditionnels »), en général, il s'agit de recherches qui ont vécu leur vie et qui sont maintenant terminées. Toutefois, en ce qui concerne les caractéristiques des entreprises, les femmes chefs d'entreprise ont tendance à créer leurs entreprises avec un capital de démarrage inférieur à celui des hommes, et leur taille est généralement plus petite que celle des hommes. » [Traduction libre].

<sup>149</sup> Traduction : « Perennials sont des sujets récurrents qui sont toujours « à la mode » et qui continuent de l'être dans les programmes de recherche. Ceux-ci sont souvent abordés dans des articles ayant une forte probabilité d'être publiés, car ils reprennent les volets et/ou les méthodes d'entrepreneuriat classiques. Par exemple, études examinant les effets des ressources sur le démarrage et la croissance (Carter et Allen, 1997), ou les effets de facteurs individuels sur le démarrage et la croissance (Vinkenburg et al., 2000 ; Cliff, 1998). Ce groupe comprend également les articles qui utilisent ou construisent des ensembles de données existants qui sont dans l'usage populaire comme, par exemple, the Global Entrepreneurship Monitor (GEM). » [Traduction libre].

*popular in the “mainstream” entrepreneurship debate, namely, opportunity recognition (e.g., Eckhardt et Shane, 2003 ; Shane et Venkataraman, 2000), decision-making styles such as bricolage (Baker et Nelson, 2005) or effectuation (Sarasvathy, 2001), or the recent focus on normative and societal environments influencing entrepreneurship (e.g., Baughn, Chua et Neupert, 2006 ; de Bruin et Dupuis, 2003 ; Langowitz et Minniti, 2007 ; Welter et al., 2006)<sup>150</sup>. (De Bruin, et al., 2007, p. 325)*

Les auteurs anglophones Ahl (2006) et Hughes *et al.* (2012), Corten et Constantinidis (2004), dans le but de mieux comprendre la réalité des femmes entreprenantes, les femmes francophones ont soutenu que la situation des femmes entreprenantes devrait être abordée d'un point de vue systématique. Cette nouvelle vision donne un paradigme alternatif à l'approche traditionnelle masculine qui prédomine dans la plupart des organisations (Buttner, 2001). Selon Pines *et al.* (2010) les chercheurs jusqu'ici commencent à se demander « comment » le genre influence l'entrepreneuriat.

La recherche universitaire a porté sur l'entrepreneuriat féminin un domaine de recherche qui a connu un développement important ces dernières années (Hughes *et al.*, 2012), pour commencer, dans le monde anglophone : Brush, 1992 ; Ahl, 2006 ; Carter *et al.*, 2001 ; De Bruin *et al.*, 2007 ; Hughes *et al.*, 2012. À présent dans le contexte francophone : Cornet et Constantinidis, 2004 ; Fouquet, 2005 ; Chabaud et Lebègue, 2013 ; Léger-Jarniou et Redien-Collot, 2015. Ce domaine de recherche est aujourd'hui loin d'être ignoré par les chercheurs, car il est parvenu à un bon point, mais certains domaines du sujet doivent encore être explorés en profondeur.

---

<sup>150</sup> Traduction : « Les jeunes pousses sont des sujets nouveaux et émergents qui, comme les jeunes arbres, ont déjà pris racine, mais il reste à voir si elles continueront à croître et à s'épanouir. Étonnamment, peu de soumissions à la question spéciale font écho aux courants nouveaux et émergents qui sont actuellement populaires dans le débat « courant » sur l'entrepreneuriat, à savoir la reconnaissance des possibilités (p. ex., Eckhardt et Shane, 2003 ; Shane et Venkataraman, 2000), les styles de prise de décision comme le bricolage, (Baker et Nelson, 2005) ou l'efficacité (Sarasvathy, 2001), ou l'accent mis récemment sur les environnements normatifs et sociétaux qui influencent l'entrepreneuriat (p. ex., Baughn, Chua et Neupert, 2006 ; de Bruin et Dupuis, 2003 ; Langowitz et Minniti, 2007 ; Welter et coll., 2006) » [Traduction libre].

Cornet et Constantinidis (2004) affirment que la réalité des femmes entrepreneurs ne peut pas être considérée comme un bloc monolithique. Puisque les chercheurs s'accordent à dire que les différences entre les hommes et les femmes sont moins importantes que les différences entre les sexes (Ahl, 2002, 2006 ; Brush, 1992 ; Pines *et al.*, 2010 ; Neergaard *et al.*, 2005 ; Constantinidis, 2010 ; Carrington, 2006), et que les femmes entrepreneurs forment un groupe hétérogène (Constantinidis, 2010 ; Cornet et Constantinidis, 2004 ; Fouquet, 2005 ; Léger-Jarniou et Redien-Collet, 2015 ; Marlow et Carter, 2004), car leurs expériences, leurs expériences et leurs aspirations sont différentes (Marlow et Carter, 2004).

### 3.2. Entreprenariat Féminin

L'entreprenariat féminin crée des entreprises dirigées par des femmes, qui créent plus d'emplois, impliquant l'innovation et la compétitivité. Ce qui a des effets positifs sur les pays en termes de réduction de la pauvreté et de croissance économique, en donnant aux femmes la possibilité de progresser et d'avoir des opportunités, en devenant leurs « patronnes » et en contournant les labyrinthes et les obstacles qui limitent leurs possibilités de développement dans le secteur formel (Kanter, 1995).

L'*European Institute for Gender Equality* affirme que lorsqu'il existe une égalité des chances en matière d'emploi entre les femmes et les hommes et que dans les mêmes conditions :

*Gender equality has strong, positive impacts on Gross Domestic Product (GDP) per capita which grow over time. By 2050, improving gender equality would lead to an increase in EU (GDP) per capita by 6.1 to 9.6 %, which amounts to €1.95 to €3.15 trillion<sup>151</sup>. (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2020, p. 2)*

---

<sup>151</sup> Traduction : « L'égalité entre les sexes a de fortes répercussions positives sur le produit intérieur brut (PIB) par habitant, qui augmentent au fil du temps. D'ici 2050, l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduirait par une augmentation de 6,1 à 9,6 % du PIB de l'UE par habitant, soit de 1,95 à 3,15 billions d'euros » [Traduction libre].

En outre, la Banque mondiale dans son rapport *Gender Gap Report (2020)* souligne que l'entrepreneuriat féminin en Amérique latine et dans les Caraïbes oscillait à 50 % en 2015, mais que la majorité des femmes sont entrepreneuses par nécessité, en raison du peu d'opportunités offertes par le marché du travail et ont tendance à se concentrer sur les micro et petites entreprises.

En outre, l'Amérique latine est la région du monde où le pourcentage de femmes entrepreneuses en phase de démarrage est le plus élevé. Elles ont augmenté leur participation de 6 % (GEM, 2020).

### 3.3. Entrepreneuriat féminin en Colombie

La Colombie est un pays en voie de développement qui, depuis de nombreuses années, fait face à des crises économiques, à des taux de chômage élevés, à une précarité de l'emploi, associée à une forte présence patriarcale. La Colombie entraîne une faible participation des femmes au marché formel et des écarts de salaires, ouvrant ainsi le marché informel comme source de revenus ou solution à un problème économique pour une partie de la population :

*Colombia es uno de los países con las tasas más altas del trabajo por cuenta propia en el mundo: esta cifra alcanza cerca de 46 %, lo que limita el desarrollo, pues la evidencia sugiere que los procesos de crecimiento de los países están vinculados con la disminución de los trabajadores cuenta propia, siendo referentes de este proceso Corea, Irlanda, Turquía, Japón o Tailandia<sup>152</sup>. (Alaimo et al., 2015, cité dans INNpuls Colombia: Boletín Analítica Mayo, 2021, p. 8)*

En Colombie, le profil de l'individu entreprenant est, en moyenne, un jeune ayant fait des études supérieures, une expérience professionnelle totale de 10,4 ans et une expérience de

---

<sup>152</sup> Traduction : « La Colombie est l'un des pays ayant les taux les plus élevés de travail indépendant dans le monde : ce chiffre atteint près de 46 %, ce qui limite le développement, car les preuves suggèrent que les processus de croissance des pays sont liés à la diminution des travailleurs indépendants, la Corée, l'Irlande, la Turquie, le Japon ou la Thaïlande étant les référents de ce processus » [Traduction libre].

4,9 ans dans le secteur de l'entrepreneuriat. 75,1 % des projets ont une équipe de travail entrepreneurial avec une formation universitaire (68,2 %) et une expérience préalable en tant qu'entrepreneur. Les entrepreneurs ont en moyenne 36 ans, dont 42,7 % de femmes. 60,4 % des personnes ont entrepris parce qu'ils ont identifié une opportunité d'affaires et 79 % sont dédiés à plein temps à leur entreprise (Evaluación de impacto región 2020, INNpalsa Colombia, 2020). Selon l'Association colombienne des entrepreneurs (*Asociación de Emprendedores de Colombia* [ASEC]) sur les 10.000 entrepreneurs présents dans le pays en 2020, 35 % sont des femmes (Herrera Rodríguez, 2021, p. 96).

Selon les chiffres du GEM (2020), la liste des femmes colombiennes entrepreneurs en 2019 était de 23,8 % contre 20,9 % chez les hommes (entre 18 et 64 ans). En outre, l'une des principales motivations d'une entrepreneuse est d'améliorer ses conditions de vie, 91 % contre 89,2 % pour les hommes. Aussi, le GEM (2020) affirme que la Colombie occupe la troisième place dans le Top 10 des pays du monde avec le pourcentage le plus élevé de femmes entrepreneuses en phase de démarrage. Il indique aussi que la Colombie, avec 42 %, se positionne au troisième rang en *leadership* féminin dans le secteur « *Fintech* » parmi les pays d'Amérique latine, contrairement au Fonds Monétaire International dans son étude sur le genre, la technologie et l'avenir du travail.

*(...) que las mujeres siguen estando fuera de sectores donde el empleo está creciendo y que tienen un bajo riesgo de automatización, como son los campos relacionados con tecnologías de la información y las comunicaciones, ampliamente conocidos como TIC<sup>153</sup>. (Ortiz, 2021, p. 95)*

En outre, l'Université de Stanford affirme que les entreprises liées aux technologies de l'information ayant des dirigeantes féminines obtiennent un retour sur l'investissement de 35 %

---

<sup>153</sup> Traduction : « (...) que les femmes restent en dehors des secteurs où l'emploi est en croissance et qu'elles ont un faible risque d'automatisation, tels que les domaines liés aux technologies de l'information et des communications, communément appelés TIC » [Traduction libre].

supérieur à celui des hommes, grâce au style de gestion et à la motivation des femmes qui entreprennent (Herrera Rodriguez, 2021). Cependant, il faut préciser qu'une grande partie des entreprises féminines en Colombie sont démarrées ou dirigées par des femmes qui ont un niveau scolaire du baccalauréat et leurs entreprises sont des petites magasins de quartier (Portafolio, 2017, cité par Forero-Bernal et Durán-Duarte, 2019). L'agence INNPulsa dans son Bulletin analytique mai 2021 ajoute que « *solo 24% de los negocios activos cuenta con el Registro Único Tributario (RUT)*<sup>154</sup> » (INNPulsa Colombia, 2021, p. 8).

En plus de cela, la femme est fortement présente dans les travaux domestiques ; aides et cuisinières, dans le secteur de la restauration ou dans le secteur de la beauté, comme la personne qui fait la manucure, coiffeuses ou esthéticienne, métiers qui sont généralement effectués de manière informelle (*Observatorio Colombiano de las Mujeres [OCM], 2022*). Occupations fortement touchées par la pandémie, selon le DANE (2021) au cours de la pandémie ont été perdus : 233.886 emplois dans le service domestique, 164.014 emplois liés à la restauration, 78.733 liés au service de coiffure et autres soins de beauté, entre autres. Au même temps, le DANE (2021) rapporte que les femmes ont réussi à récupérer 132.000 emplois dans des secteurs tels que la vente de nourriture et de boissons à domicile, le commerce en ligne, la maroquinerie, la fabrication de produits en bois, en liège, la formation en ligne, les activités de santé, culturelles et autres services sociaux.

Les entreprises au niveau professionnel sont plus développées par les hommes (Portafolio, 2017, cité par Forero-Bernal et Durán-Duarte, 2019). Le rapport sur le développement humain 2019, dans sa dernière édition des rapports sur le développement humain publiés au niveau mondial par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), affirme que :

*Entre los países con altas tasas de empleo femenino informal figuran Uganda,*

---

<sup>154</sup> Traduction : « seulement 24 % des entreprises actives ont le Registre URSSAF » [Traduction libre].

*Paraguay, México y Colombia, donde más de la mitad de las mujeres está protegidas por regulaciones mínimas, disfrutan de escasos beneficios (o ninguno), carecen de voz, seguridad social y condiciones de trabajo decentes y son vulnerables a los bajos salarios y la posible pérdida de su puesto de trabajo*<sup>155</sup>. (PNUD, 2019, p. 169)

En Colombie, entre septembre et décembre 2020, il y a eu en moyenne 50,97 % de rapports de travail indépendants par mois chez les femmes contre 49,03 % chez les hommes (DANE, 2021a). Une étude menée dans le département de Santander de Colombie a révélé que 30 femmes entrepreneurs considéraient que l'esprit d'entreprise n'a rien à voir avec le genre mais avec les compétences et les disciplines, et en outre elles considèrent que les inégalités dans l'entrepreneuriat entre hommes et femmes sont structurelles et non de capacités (Díaz Pérez et Silva Niño, 2017).

La Colombie, pays caractérisé par une forte division sexuelle du travail, les femmes consacrent en moyenne 7 heures et 14 minutes par jour aux travaux ménagers, contre 3 heures et 25 minutes pour les hommes, sans compter que les femmes dans la catégorie des Plafond de Verre, ont tendance à retarder la maternité, donc le nombre moyen d'enfants est inférieur à toutes les autres catégories : Plancher Collant et Échelons Cassés (*Sticky Floor*<sup>156</sup> et *Broken Rungs*, par leurs noms en Anglais) Il y a donc une réduction du nombre d'heures par jour consacrées au travail de soins non rémunérés (ONU Mujeres Colombia, 2018). Situation qui est un obstacle à leur développement professionnel.

*A lo largo de la historia la situación política y social de las mujeres ha estado enmarcada y predefinida en virtud de su sexo, principalmente por haberlas delegado*

---

<sup>155</sup> Traduction : « Parmi les pays où le taux d'emploi des femmes dans le secteur informel est élevé, on peut citer l'Ouganda, le Paraguay, le Mexique et la Colombie, où plus de la moitié des femmes sont protégées par une réglementation minimale et bénéficient de faibles avantages (voire aucun) n'ont pas voix au chapitre, ne bénéficient pas de la sécurité sociale et de conditions de travail décentes et sont vulnérables aux bas salaires et à la perte possible de leur emploi » [Traduction libre].

<sup>156</sup> Définition : Ce sont les femmes les plus pauvres, ayant un faible niveau d'instruction, qui sont normalement en dehors du marché du travail, sinon paralysées dans des emplois précaires et le plus souvent le travail domestique non rémunéré entraîne une adhésivité (ONU Mujeres Colombia, 2018).

*exclusivamente al ámbito privado y hogareño, lo que imposibilitó la participación en actividades públicas, sociales incluyendo cargos públicos, accesos públicos, acceso igualitario a la educación, facultad de tener domicilio propio, imposibilidad de manejar su propio patrimonio, entre otras*<sup>157</sup>. (Montoya, 2009, p. 142-143)

Cette situation n'a pas été étrangère à d'autres pays, comme la France, la femme de 1804 à 1938, était sous la tutelle du plus proche parent masculin. Après un siècle de lutte, les réformes du droit ont vu le jour : droit de vote en 1944, l'idée d'égalité au travail, égalité de salaire en 1945 y renforcé en 1972, l'inscription dans le préambule de la Constitution en 1946 du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines. Étant donné que jusqu'en 1965 la femme devait demander l'autorisation de son mari pour travailler et ouvrir un compte bancaire.

Malgré les grands progrès réalisés par les femmes en matière d'équité et de reconnaissance des droits des femmes en Colombie ; les femmes continuent de se heurter à des obstacles dans les institutions publiques et privées, obstacles qui empêchent actuellement les femmes d'accéder à l'entrepreneuriat, tels que l'accès aux ressources de la production, telles que le crédit, la terre, l'eau, la formation, les technologies et le temps (Bidegain *et al.*, 2020).

L'entrepreneuriat entre les sexes dépend également de l'image que l'activité économique projette à travers la division sexuelle du travail et de la façon dont les groupes sociaux se relient et modifient cette division dans l'activité, de sorte qu'il est nécessaire d'équilibrer les responsabilités du travail rémunéré et non rémunéré (travail domestique et de soins) étant donné que les femmes sont disproportionnellement touchées et que cela détermine les scénarios sur lesquels s'exercent leurs activités entrepreneuriales (Pineda-Duque, 2014).

---

<sup>157</sup> Traduction : « Tout au long de l'histoire, la situation politique et sociale des femmes a été encadrée et prédéfinie en fonction de leur sexe, principalement en les déléguant exclusivement au domaine privé et domestique, ce qui a rendu impossible la participation à des activités publiques, y compris les charges publiques, accès public, accès égalitaire à l'éducation, faculté d'avoir son propre domicile, impossibilité de gérer son propre patrimoine, entre autres » [Traduction libre].

Les femmes entrepreneurs informels consacrent moins de temps au travail en tant que dispensatrices de soins, raison pour laquelle elles travaillent dans le secteur informel plutôt que dans le secteur formel ; encore dans le secteur informel, de nombreuses particularités de la division sexuelle du travail et de la segmentation horizontale persistent (Castiblanco-Moreno, 2018). En Amérique latine, les femmes créent une entreprise par nécessité plus que les hommes ; elles ont généralement un niveau d'instruction plus élevé que les hommes, et le taux de survie des entreprises dirigées par des hommes et par des femmes est similaire, mais la taille de l'entreprise est plus petite dans les entreprises dirigées par des femmes (Saavedra-García et Camarena-Adame, 2015).

Forero-Bernal et Durán-Duarte (2019) concluent dans leur recherche : Apports à la construction de l'art de l'entrepreneuriat féminin en Colombie :

*Las mujeres colombianas emprenden por necesidades económicas; cuanto más preparada y formada sea la mujer, disminuye su posibilidad de crear su propio negocio, pues aumentan las posibilidades de ubicarse laboralmente (...) en su mayoría se encuentran en la edad madura y tienen hijos. Aún las labores del cuidado son consideradas en el imaginario colectivo como responsabilidad de la mujer, aunque hay cambios sutiles que permiten percibir una transformación cultural en proceso*<sup>158</sup>. (Forero-Bernal et Durán-Duarte, 2019, p. 89)

Afin d'améliorer les procédures, de réduire les frais, de promouvoir la création d'emplois, de formaliser le travail informel et d'encourager des femmes à créer leur propre entreprise, le programme *Transferencia de Conocimientos a Mujeres Emprendedoras* (Transfert de Connaissances aux Femmes Entreprenantes) a été créé, avec ce programme les

---

<sup>158</sup> Traduction : « Plus les femmes colombiennes sont préparées et formées, moins elles ont de chances de créer leur propre entreprise, et plus elles ont de chances de trouver un emploi (...) la plupart d'entre elles sont âgées et ont des enfants. Même les soins sont considérés dans l'imaginaire collectif comme la responsabilité de la femme, bien qu'il y ait des changements subtils qui permettent de percevoir une transformation culturelle en cours » [Traduction libre].

femmes ont accès à de nouvelles connaissances technologiques qui les aident à impulser leurs projets et leurs entreprises (OCM, 2020), le *Plan de Generación de Empleo y Emprendimiento: Mujeres Activas* [GEMA] (Plan de création d'emplois et d'entrepreneuriat : femmes actives) et l'*Iniciativa Nacional para la Equidad y Emprendimiento en Sectores Rurales* [INES] (Initiative nationale pour l'équité et l'entrepreneuriat dans les secteurs ruraux) qui constituent le plan de relance du Gouvernement national appelé *Compromiso por Colombia* qui consiste en des actions spécifiques en faveur des femmes.

La loi 2069 de 2020 (loi sur l'entrepreneuriat) (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, Ley 2069 de 2020) a été promulguée dans le but de mobiliser des groupes sociaux tels que les femmes chefs de famille, les femmes victimes de la violence intrafamiliale, avec l'inclusion de critères différenciés et de scores dont bénéficient l'entrepreneuriat et les entreprises des femmes, les jeunes dans les écoles et les établissements d'enseignement supérieur, pour créer une culture d'entrepreneuriat et avoir accès à de meilleures conditions économiques pour initier et soutenir des entreprises productives et durables. Cette loi porte création du Fonds pour l'entrepreneuriat féminin (*El fondo mujer emprende*).

Ce développement entrepreneurial encourage le modèle coopératif, donc l'économie solidaire ; cette loi donne la priorité aux entreprises sociales, vertes et celles qui favorisent les énergies propres ; ainsi, elle promeut de nouvelles sources d'entrepreneuriat, comme le réseau des investisseurs providentiels, le microcrédit, et les sociétés Fintech, entre autres. Le bulletin analytique mai 2021 d'INNpuls Colombia affirme :

*(..) la ley tiene el propósito de promover la participación de las mipymes en el mercado de compras públicas con el fin de apalancar el desarrollo del segmento. De igual manera, define las reglas de desempate, incluye otras para promover compra de tecnología e innovación y la participación de emprendimientos y empresas de*

*mujeres*<sup>159</sup>. (INNpulsa Colombia, 2021, p. 41)

Le Ministère du commerce de la Colombie identifie cinq axes de la loi sur l'entrepreneuriat :

1. Tarifs différenciés et simplification : réduction des tarifs et mesures facilitant la création et le développement des entreprises.
2. Marchés publics : faciliter l'accès des PME aux marchés publics.
3. Financement : création de microcrédits, incitations fiscales pour les entreprises qui font des dons à l'écosystème entrepreneurial en Colombie.
4. Institutionnalité : actualiser le cadre normatif concernant l'entrepreneuriat, en identifiant les besoins du marché.
5. Éducation et développement des compétences entrepreneuriales : promouvoir la culture entrepreneuriale dès le plus jeune âge.

INNpulsa Colombia travaille avec la loi sur l'entrepreneuriat tel que défini dans son site Web :

*Es una agencia de emprendimiento e innovación del Gobierno Nacional, que, junto al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, acompaña la aceleración de emprendimientos de alto potencial y a los procesos innovadores y de financiación que permiten escalar a las empresas del país para generar más desarrollo económico, equidad y oportunidades para todos los colombianos*<sup>160</sup>. (INNpulsa Colombia, s.d.)

Au sein d'INNpulsa Colombia se trouve le *Fondo Mujer Emprende* (Fond la Femme Entrepren), c'est un fonds créé à travers INNpulsa Colombia, afin de renforcer avec des conseils techniques et le financement des projets des femmes dans le secteur rural et urbain, par le décret législatif 810 de 2020 (*Ministerio de Justicia y del Derecho*, 2020). C'est le

---

<sup>159</sup> Traduction : « la loi vise à promouvoir la participation des MPME aux marchés publics afin de tirer parti du développement du segment. De la même manière, il définit les règles d'égalité, en inclut d'autres pour promouvoir l'achat de technologie et d'innovation et la participation des entreprises et des entreprises de femmes » [Traduction libre].

<sup>160</sup> Traduction : « C'est une agence d'entrepreneuriat et d'innovation du gouvernement national qui, avec le ministère du Commerce, Industrie et Tourisme, accompagne l'accélération des entreprises à haut potentiel et des processus innovants et de financement qui permettent aux entreprises du pays de croître pour générer plus de développement économique, équité et opportunités pour tous les Colombiens » [Traduction libre].

résultat de la stratégie *Colombia se Reactiva con las mujeres* (La Colombie se réactive avec les femmes) c'est aussi une action en marche pour atténuer les effets de la Covid-19 et de son confinement.

*la pandemia ocasionada por la covid-19 ha tenido un impacto negativo, en particular para las mujeres, situación que el Gobierno colombiano ha decidido convertir en oportunidad para impulsar el crecimiento económico en uno de los sellos de equidad para el país*<sup>161</sup>. (INNpuls Colombia, 2021, p. 66)

INNpuls Colombia (2021), affirme que la Colombie a atteint 25,5 % de chômage féminin pendant la pandémie, au trimestre de mai à juin 2020, mais qu'elle a également enregistré une baisse de 6,8 points de pourcentage au trimestre d'octobre à décembre de la même année. C'est ainsi que 1,1 million de femmes se sont retrouvées sans emploi à cause du confinement, soit par licenciement, soit par augmentation de la charge de travail non rémunéré et de soins. En outre, certains secteurs ont été fortement touchés par la pandémie. Au cours de la période de mars à décembre 2020, comme c'est le cas des indépendants, en particulier ceux liés aux services de comptabilité qu'ont enregistré une perte de 62.619 emplois (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2021).

La loi 2125 de 2021 a été promulguée en août 2021, qui prévoit des incitations à la création, à la formalisation et au renforcement des micro, petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes *Ley creo en ti* (Loi je crois en toi) (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021, Ley 2125 de 2021) :

*El objeto de la presente ley es establecer incentivos para creación, formalización y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, y la creación de una Política Pública para el emprendimiento femenino, a fin de*

---

<sup>161</sup> Traduction : « La pandémie provoquée par la covid-19 a eu un impact négatif, en particulier sur les femmes, situation que le Gouvernement colombien a décidé de transformer en opportunité pour stimuler la croissance économique en un des sceaux d'équité pour le pays » [Traduction libre].

*incrementar su capacidad productiva, participación en el mercado, y exaltar su contribución en el desarrollo económico y social del país*<sup>162</sup>. (Ley 2025 de 2021, p. 1)

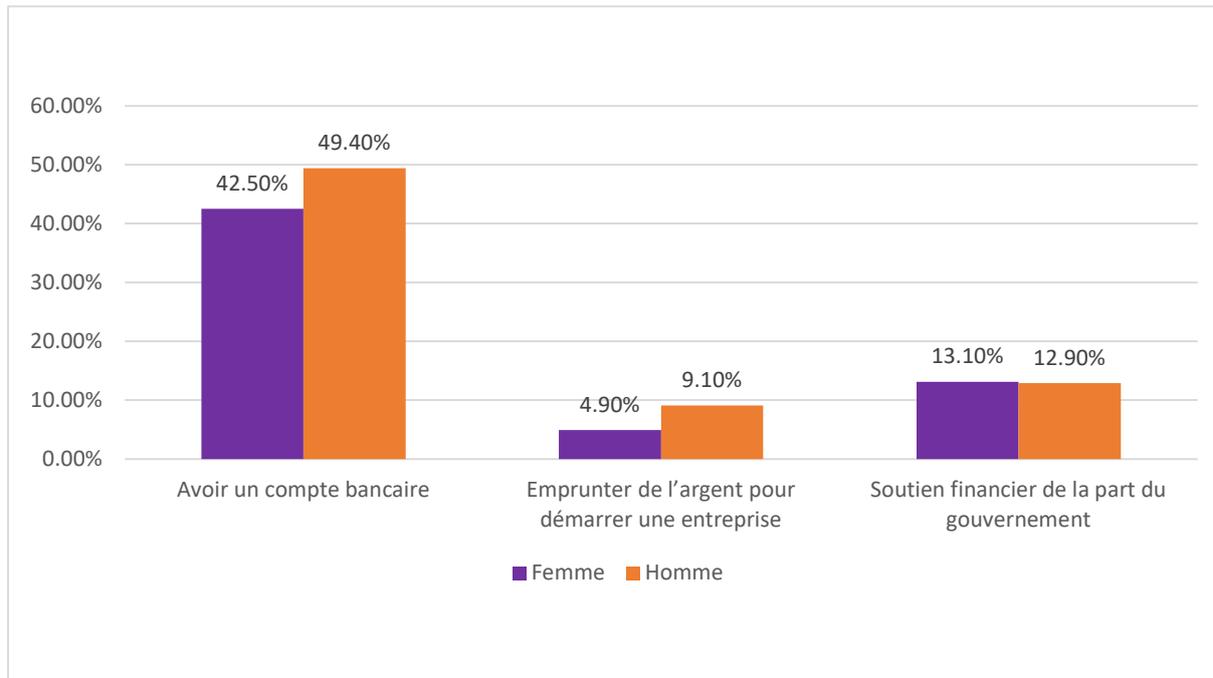
Le CEPM responsable l'*Observatorio de Mujeres Colombianas* (Observatoire colombien des femmes, OCM). L'organisme qui fournit des informations sur les femmes colombiennes, le taux de chômage des femmes était de 20,7 % et celui des hommes de 12,7 % en 2020. (DANE, 2021).

En outre, l'*Observatorio de Mujeres Colombianas* (Observatoire colombien des femmes) dispose de 25 indicateurs répartis en sept grands groupes : démographie et population, autonomie et économie, santé, droits sexuels et reproductifs, vie libre de violence, pouvoir et prise de décision, éducation et TIC et construction de la paix.

Dans le groupe, Autonomie et économie, il y a 25 indicateurs, dont 10 font partie de l'entrepreneuriat et l'inclusion financière, ils nous indiquent que pour l'année 2017 42,5 % des femmes et 49,4 % des hommes en Colombie avaient un compte bancaire ; Ils nous indiquent également que 4,9 % des femmes colombiennes ont emprunté de l'argent pour démarrer, exploiter et développer une entreprise, contre 9,1 % des hommes ; 13,1 % des femmes et 12,9 % des hommes ont reçu personnellement un soutien financier du gouvernement.

---

<sup>162</sup> Traduction : « L'objectif de la présente loi est de mettre en place des mesures incitatives pour la création, la formalisation et le renforcement des micro, petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes et la création d'une politique publique pour l'entrepreneuriat féminin, afin d'accroître leur capacité productive, leur participation au marché, et de valoriser leur contribution au développement économique et social du pays » [Traduction libre].

**Figure 4***Entrepreneuriat et inclusion financière*

Source : Élaboration à partir des données tirées de *Infraestructura Colombiana de Datos Espaciales*, (s.d.).

Comme le montre la **Figure 4**, l'homme a l'avantage sur les trois variables, être titulaire d'un compte bancaire est la possibilité de pouvoir effectuer des paiements en temps utile d'impôt, de paie et de demande de crédit, en outre, la demande de prêts est une option beaucoup plus viable pour les hommes, soutenant ainsi les théories sur l'aversion des femmes au risque. Ainsi, nous constatons également que le soutien financier du gouvernement bénéficie davantage aux femmes, avec une légère différence de 0,2 point de pourcentage.

Malgré ces avantages quand une femme décide de se consacrer et de concentrer ses efforts sur la croissance professionnelle et intellectuelle, elle rencontre des problèmes invisibles qui ne lui permettent pas d'ascensionner, des problèmes liés aux rôles sociaux du féminin et du masculin.

En Colombie, la participation des femmes au marché du travail officiel est plus faible que celle des hommes. Selon le DANE, pour le trimestre octobre-décembre 2020, les femmes ont atteint un taux de chômage de 19,8 %. Il se situe à 6,8 % au-dessus du taux de chômage des hommes (13 %) (DANE, 2020). Une mesure prise par le gouvernement colombien face à la crise sanitaire en matière de genre (égalité des chances) est le *Programa de Apoyo al Empleo Formal* (PAEF) (Programme d'Appui à l'Emploi Formel) axé sur le genre (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, Ley 2060 de 2020). Il s'agit d'une allocation de salaire supplémentaire de 10 % sur le salaire des femmes travaillant dans des entreprises touchées par la pandémie. « *A la fecha, 1.5 millones de empleos de mujeres se han mantenido y/o recuperado gracias al PAEF*<sup>163</sup>. » (OCM, 2020).

Sur une note plus positive, l'Amérique latine et les Caraïbes ont enregistré une réduction sensible de l'écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail, avec une amélioration de 7 points de pourcentage entre 1997 et 2007 et un taux de participation des femmes de 5,3 points de pourcentage (Bidegain, Scuro et Vaca Trigo, 2020) a depuis légèrement augmenté pour atteindre une moyenne de 51,3 % en 2019, soit 22,7 points de pourcentage en dessous de celle des hommes (CEPAL, 2007).

### 3.3.1. *Écart salarial*

Selon *ONU Mujeres Colombia* dans son rapport sur le progrès des femmes en Colombie 2018, il conclut qu'entre 2008 et 2016, l'écart salarial entre hommes et femmes diplômés, avec des conditions égales de formation et d'expérience, a été réduit de 3 points de pourcentage, est passé de 15,1 % en 2008 à 11,8 % en 2016, confirmant que les femmes ont reçu un salaire inférieur à celui des hommes (ONU Mujeres Colombia, 2018).

---

<sup>163</sup> Traduction : « À ce jour, 1,5 million d'emplois féminins ont été maintenus et/ou récupérés grâce au PAEF » [Traduction libre].

L'inégalité salariale ne disparaît pas entre les femmes dans les couches supérieures ou les plus instruites, mais elle est moins importante, les différences de revenus entre hommes et femmes sur un pied d'égalité étant le résultat de la discrimination. Face à cette situation, la Colombie a promulgué en 2011 la loi 1496 « *Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*<sup>164</sup>. » (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2011, Ley 1496 de 2011).

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE, 2021) a présenté en mars 2021, des données actualisées sur l'écart de rémunération entre les sexes dans les différents pays membres. Il s'avère que la Colombie est le deuxième pays où l'écart de rémunération entre les sexes est le plus faible, c'est-à-dire le deuxième pays le plus égalitaire en termes de salaire, devant la Belgique (4,2 %). L'OCDE explique que ce résultat est la conséquence de la faible participation des femmes au marché du travail. Il y a beaucoup de femmes au chômage et dans le secteur informel, mais celles qui travaillent sur le marché formel ont tendance à avoir un niveau d'éducation élevé, ce qui nous amène à penser que cette situation est le reflet d'un marché du travail inégal. En comprenant ainsi que la Colombie est le pays de l'OCDE où l'écart salarial est le plus faible, mais où l'écart entre les sexes est le plus important en termes de participation au marché du travail :

*El desempleo femenino es multicausal, pero sin duda uno de los factores que influye es que el trabajo de las mujeres sigue atrapado por estereotipos de género, que en muchos casos tienen menor demanda, baja remuneración y mayor informalidad. Y ni hablar de las restricciones que tienen las mujeres por la falta de apoyo en el cuidado*

---

<sup>164</sup> Traduction : « Elle garantit l'égalité des salaires et des rémunérations entre les femmes et les hommes, établit des mécanismes pour éliminer toute forme de discrimination et édicte d'autres dispositions » [Traduction libre].

*de sus niños y mayores*<sup>165</sup>. (Ortiz, 2021, p. 95)

### **3.3.2. Le Système de Gestion de l'Égalité de Genre : Label de l'Équité Professionnelle EQUIPARES**

La certification du Label d'Équité Professionnelle -EQUIPARES, ce label est classé par *ONU Mujeres Colombia*, comme l'un des programmes de certification les plus complets du Système de gestion de l'égalité des sexes (SGIG) depuis 2013.

L'article 3 du décret 4463 de 2011 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2011, Decreto 4463 de 2011) indique que le Ministère du travail créera un label d'engagement social en faveur des femmes. Le label EQUIPARES certifie les grandes et petites entreprises qui mettent en œuvre correctement le système de gestion de l'égalité des sexes. Label qui est évalué par le Ministère du Travail et le Conseil Présidentiel pour l'Égalité des Femmes avec l'appui technique du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

Ce label vise à identifier et à réduire les écarts entre les sexes dans le secteur privé, en diffusant et en adoptant des pratiques et des politiques du travail non sexistes, en créant des possibilités d'inclusion sociale et de réduction de la pauvreté, l'élimination du harcèlement sexuel et du harcèlement au travail, ainsi que L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

Ce label couvre huit dimensions : recrutement et sélection, développement professionnel, formation, rémunération et salaire, conciliation entre la vie familiale et professionnelle avec coresponsabilité, prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement au travail, environnement de travail, santé et qualité de vie, communication non sexiste et langage

---

<sup>165</sup> Traduction : « Le chômage des femmes a de multiples causes, mais l'un des facteurs d'influence est sans aucun doute le fait que le travail des femmes est encore prisonnier des stéréotypes de genre, qui se traduisent dans de nombreux cas par une demande moindre, une faible rémunération et une plus grande informalité. Sans compter les restrictions auxquelles les femmes sont confrontées en raison du manque de soutien pour s'occuper de leurs enfants et des personnes âgées » [Traduction libre].

inclusif ; ces dimensions sont valorisées dans les entreprises au niveau national. Le processus d'acquisition du Label Equipements est présenté dans le **Tableau 2** :

**Tableau 2**

*Processus d'acquisition du Label d'Equité Professionnelle- EQUIPARES*

Niveaux	Objectif	Étapes et respect des exigences
<b>Niveau I</b> Reconnaissance « Principe de l'égalité »	Adopter les conditions nécessaires pour obtenir la reconnaissance.	<b>Étape 1</b> : L'entreprise et le Mécanisme pour l'égalité signent un accord de volonté, pour valider l'engagement et l'adhésion. <b>Étape 2</b> : L'entreprise crée le comité pour l'égalité des genres. <b>Étape 3</b> : Sensibilisation du personnel de l'entreprise. <b>Étape 4</b> : Élaboration d'un diagnostic organisationnel tenant compte de la problématique hommes-femmes. <b>Étape 5</b> : Élaboration de la politique d'égalité des sexes.
<b>Niveau II</b> Label EQUIPARES « Mise en œuvre d'actions pour l'égalité »	Mettre en œuvre les actions contenues dans le Plan d'Action et passer par un audit externe qui démontre les progrès des actions pour atteindre les Certifications.	<b>Étape 6</b> : Élaboration du Plan d'action pour la mise en œuvre du SGIG. <b>Étape 7</b> : Documentation du SGIG. <b>Étape 8</b> : Mise en œuvre des plans d'action. <b>Étape 9</b> : Respect des exigences. <b>Étape 10</b> : Audit interne. <b>Étape 11</b> : Vérification externe des comptes.
<b>Niveau III</b> Label EQUIPARES « Comblent les lacunes »	Faire en sorte que l'entreprise comble les écarts entre les sexes grâce à la	<b>Étape 12</b> : Mise à jour du diagnostic organisationnel. <b>Étape 13</b> : Élaboration du Plan d'amélioration.

	mise en œuvre d'un plan d'amélioration.	<b>Étape 14</b> : Mettre en œuvre des actions d'amélioration.
		<b>Étape 15</b> : Réalisation de l'audit de suivi.
		<b>Étape 16</b> : Mettre en œuvre des actions d'amélioration de l'audit de suivi.
		<b>Étape 17</b> : Vérification externe des comptes (clôture des comptes)

*Source* : Adapté du Ministerio de Trabajo, 2015. Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género dans <https://www.equipares.org/>.

Selon son site Web du EQUIPARES, plus de 100 entreprises ont commencé à mettre en œuvre le Label EQUIPARES, dont 63 ont été certifiés par le Ministère du travail et PUND ; 51 autres ont avancé dans leur processus d'accréditation en 2021. Cette organisation estime qu'à ce jour (2022) 81 entreprises ont été affectées positivement, ce qui représente 180.000 travailleurs, dont 44 % de femmes et 56 % d'hommes. Ainsi, ceux-ci affirment que les employés des entreprises avec ce label se sentent positivement influencés par les actions du label EQUIPARES, ainsi : 60 % estiment que leurs équipes de travail sont plus diversifiées et 87 % qu'elles ont un bon équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

Le 24 novembre 2021 a eu lieu la remise des labels et la reconnaissance EQUIPARES par le Ministère du Travail, dans cet événement ont été remis 24 distinctions pour l'engagement à l'égalité. Engagement exprimé dans la création d'un comité pour l'égalité des sexes au sein des organisations, l'adoption de politiques d'égalité des sexes et un plan d'action.

Quatre entreprises ont atteint le label d'or qui se traduit par la reconnaissance du travail des entreprises, la fermeture des lacunes dans leurs structures organisationnelles, a été attribué à Konecna, Frontera Energy, Universidad Cooperativa de Colombia UCC y Veolia Aguas de

Tunja S.A. ; 19 entreprises ont atteint le label d'argent qui reconnaît l'incorporation des actions pour l'égalité de genre et cinq ont signé le label d'or.

**Equipares** se positionne comme une référence dans les programmes d'équité du travail avec une approche différenciée de genre en Colombie et en Amérique latine. Le label Equidad Laboral en Colombie est conforme aux normes nationales et internationales en vigueur.

Son entrée dans les entreprises est récente, de 2013 à ce jour, il est considéré comme un sujet nouveau à analyser ; c'est pourquoi jusqu'en 2022, aucune recherche récente, d'ordre académique ou scientifique sur le label de l'équité du travail -EQUIPARES, n'a été faite, ni publications des organisations participantes du Label.

Dans le cas de l'Europe, et plus particulièrement en France, la loi Copé-Zimmermann présentée par Jean-François Copé, Marie-Jo Zimmermann, Christian Jacob et Michèle Tabarot, signée le 27 janvier 2011, constitue une avancée majeure dans le monde des affaires, c'est une loi relative à la représentation égale des hommes et des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des moyennes et grandes entreprises.

La loi stipule que les moyennes et grandes entreprises doivent être composées d'un nombre égal d'hommes et de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance, et que la proportion de cadres de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans une même entreprise. L'objectif fondamental de cette loi est de réduire les inégalités de rémunération entre hommes et femmes dans les entreprises.

En 2021, la loi a 10 ans et le bilan est très positif, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion confirme que grâce à cette loi, non seulement le taux de participation des femmes a augmenté, mais il a été possible d'abattre des barrières culturelles et idéologiques, puisque la France est le pays d'Europe en tête de liste dans la féminisation des conseils d'administration des grandes entreprises (Ministre du Travail, 2021).

### 3.3.3. *Loi sur les quotas dans le secteur public*

En Colombie, la loi sur les quotas (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2000, Ley 581 de 1999) vise à réduire les inégalités entre hommes et femmes en matière de direction et de prise de décisions dans le secteur public. Elle indique qu'au moins 30 % des postes de décision au plus haut niveau et des autres postes de décision dans l'État colombien doivent être occupés par des femmes. En outre, il contient un autre ensemble important d'obligations visant à promouvoir l'égalité des femmes aux postes de décision les plus élevés dans les secteurs public et privé :

*La Ley establece la obligación de desarrollar medidas encaminadas a promover la participación de las mujeres en todos los procesos decisorios de la sociedad civil (artículo 9), para ello, las autoridades nacionales competentes tienen que construir un plan que incluya, entre otras, acciones dirigidas a educar a los colombianos en la igualdad entre los sexos y la promoción de los valores de la mujer*<sup>166</sup>. (Guzmán Rodríguez et Molano Ayala, 2012, p. 15)

Dans un rapport sur les effets de la loi sur les quotas en Colombie, 10 ans après son entrée en vigueur, établi par Guzmán Rodríguez et Molano Ayala (2012) avec la maison d'édition *DeJusticia* et avec l'appui financier d'*Open Society Foundation*, dans la série des Documents de discussion. Le texte souligne que la loi a eu de nombreux et importants effets instrumentaux et symboliques qui sert d'outil social pour la mobilisation sociale depuis son adoption.

Il est également recommandé d'examiner systématiquement si la plus grande présence des femmes aux postes de décision a impliqué une plus grande représentation. Ils ajoutent qu'en dépit des progrès réalisés en matière d'insertion professionnelle des femmes, il n'existe pas de

---

<sup>166</sup> Traduction : « La loi prévoit l'obligation de mettre en place des mesures visant à promouvoir la participation des femmes à tous les processus décisionnels de la société civile (article 9) ; pour ce faire, les autorités nationales compétentes doivent élaborer un plan comprenant : entre autres actions visant à éduquer les Colombiens sur l'égalité des sexes et la promotion des valeurs de la femme » [Traduction libre].

représentation effective des intérêts des femmes. Dans leur texte, ils donnent un exemple sur ce phénomène :

*A manera de ejemplo, María E. Wills señala el caso de dos ministras del gabinete del entonces presidente Uribe, que del total de las mujeres ministras eran las únicas que abordaban temas de equidad de género, pero solo desde una perspectiva de igualdad de oportunidades, no de otro tipo de cuestiones más cualitativas en cuanto a la inequidad como problema estructural*<sup>167</sup>. (Guzmán Rodríguez et Molano Ayala, 2012, p. 53)

Wills Obregón (1999) est une auteure qui défend cette pensée, en disant qu'elle se réfère à un phénomène qui permet d'illustrer une des causes possibles de la sous-représentation des intérêts des femmes par celles qui sont à des postes élevés, cette auteure l'appelle le « syndrome de réussite féminine » :

Par cette expression on entend cette aversion des femmes triomphantes à reconnaître qu'il peut y avoir des discriminations de genre encore aujourd'hui parce qu'elles sentent qu'une mention à ce type de situations peut les disqualifier devant leurs collègues ou autorités supérieures et faire apparaître comme déloyales, ridicules ou amères, celles à qui le contexte a donné toutes les opportunités. Ces femmes partent généralement de l'argument que « *como a mí me ha ido bien y soy mujer, el problema ya no existe*<sup>168</sup>. » (Guzmán Rodríguez et Molano Ayala, 2012, p. 53). Elles omettent ainsi une révision des statistiques et une compréhension dépersonnalisée et plus historique de la condition féminine dans le pays.

Par conséquent, Guzmán Rodríguez et Molano Ayala (2012), recommandent que les institutions de réglementation et de sanction pour le non-respect de la loi 581, doivent travailler

---

<sup>167</sup>Traduction : « À titre d'exemple, Maria E. Wills cite le cas de deux femmes ministres du cabinet du président Uribe de l'époque, qui étaient les seules femmes ministres à aborder les questions d'égalité des sexes, mais uniquement dans une perspective d'égalité des chances, pas d'autres questions plus qualitatives quant à l'iniquité en tant que problème structurel » [Traduction libre].

<sup>168</sup> Traduction : « comme j'ai bien réussi et je suis une femme, le problème n'existe plus » [Traduction libre].

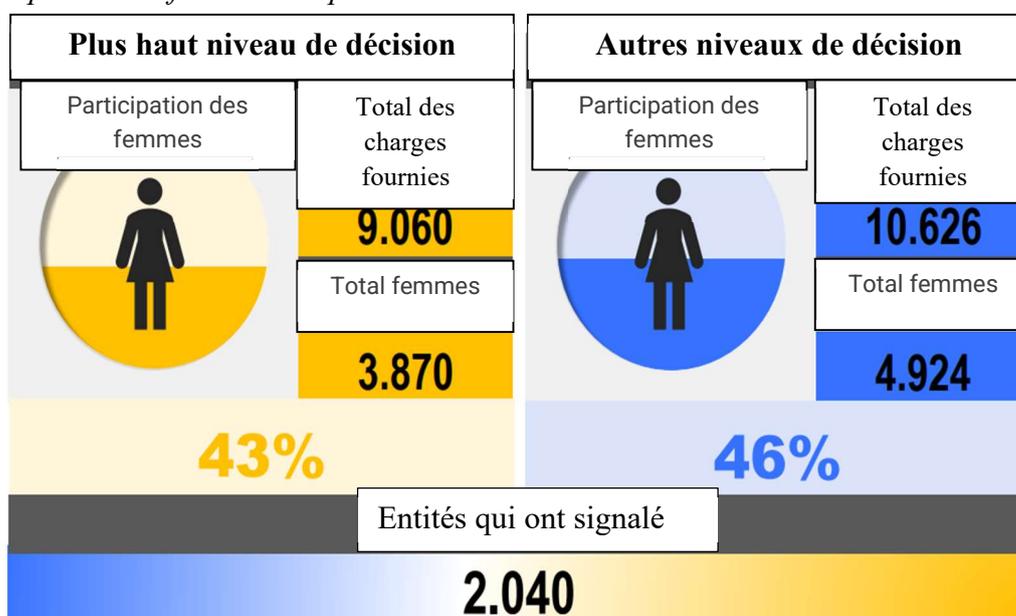
ensemble, la dislocation actuelle laisse de nombreux points non résolus. Bien que les avancées de la loi aient été significatives, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir.

Un autre facteur important est le facteur culturel colombien qui entrave considérablement l'intégration des femmes aux postes de direction, car ce sont des croyances sociales profondément ancrées de génération en génération, mais les femmes sont peu à peu entrées sur des marchés réservés aux hommes, processus graduel qui doit être renforcé pour accroître la participation des femmes dans les secteurs public et privé.

L'Observatoire colombien des femmes a publié un rapport indiquant qu'à la fin de l'année 2020, (43%) des femmes occupaient des postes de direction dans l'État colombien, comme l'explique la **Figure 5**. Toutes les données fournies sur les effets de la loi sur les quotas ne concernent que le secteur public, puisque le secteur privé utilise des labels de qualité.

**Figure 5**

*Participation des femmes aux postes de direction dans l'État colombien.*



Source : Adapté du Departamento Administrativo de la Función Pública (2020), Dirección de Empleo Público, 2019 (p. 9).

## CHAPITRE 4. OBSTACLES LIÉS AU GENRE DANS L'ENTREPRENARIAT

Dans ce chapitre, nous discutons la littérature trouvée sur les différents obstacles que nous considérons que les femmes entrepreneuses rencontrent. Étant donné que le domaine de l'entrepreneuriat peut être interprété à partir de différentes variables, telles que, sociales, culturelles, économiques et financières, qui influencent directement la décision d'entreprendre.

À ce stade, nous constatons que dans le contexte colombien, selon les chiffres de GEM (2020), la liste des femmes entrepreneurs en 2020 est de 20,9 % contre les hommes 23,8 % ; cependant, Forero-Bernal et Duran-Duarte (2019) affirment que « *la mayoría de estos emprendimientos son realizados por mujeres que apenas han alcanzado un nivel de estudio de secundaria, y gran parte de estos negocios creados son tiendas de barrio*<sup>169</sup>. » (Forero-Bernal et Duran-Duarte, 2019, p. 82).

Les auteurs expriment une préoccupation à ce sujet, étant donné que la plupart des entreprises développées après une formation professionnelle sont dirigées par des hommes :

*La investigación publicada por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento del Banco Mundial (2010) encontraron que debido a la brecha salarial entre hombres y mujeres, a la falta de oportunidades para emplearse en el sector privado y a la necesidad de tener una ocupación más flexible, con frecuencia las mujeres se volcán en el sector informal y deciden acometer emprendimientos personales, aun cuando sacrifican sus derechos laborales, su pensión y otros beneficios*<sup>170</sup>. (Berdugo et Gámez, 2015, p. 19)

<sup>169</sup> Traduction : « La plupart de ces entreprises sont réalisées par des femmes qui ont à peine atteint un niveau d'études secondaires, et une grande partie de ces entreprises créées sont des magasins de quartier » [Traduction libre].

<sup>170</sup> Traduction : « Les recherches publiées par la Banque internationale pour la reconstruction et le développement de la Banque mondiale (2010) ont révélé qu'en raison de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le manque de possibilités d'emploi dans le secteur privé et la nécessité d'avoir un emploi plus flexible, les femmes se réfugient souvent dans le secteur informel et décident de se lancer dans des entreprises personnelles, même si elles sacrifient leurs droits du travail, sa pension et autres prestations » [Traduction libre].

« *Women were disillusioned with corporate politics and tired of being sidetracked in corporate downsizing after mergers and acquisitions, and they came to desire the autonomy of entrepreneurship*<sup>171</sup>. » (Moore et Buttner, 1997, cité par Birley, 1989, p. 9).

Mais paradoxalement, nous constatons que dans l'entrepreneuriat, les femmes rencontrent également des obstacles, selon l'étude réalisée dans le contexte français par Santoni (2016) a jeté un certain nombre d'obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles entreprennent, tels que : le manque de soutien dans le processus administratif, le manque d'accès à un réseau professionnel, le manque de financement à l'étape initial, ainsi que la responsabilité du ménage et des enfants qui incombe encore pour la plupart aux femmes, point le plus influent dans la décision d'entreprendre.

La recherche scientifique sur le sujet présente une grande variété de points à franchir, mais nous constatons que la recherche scientifique a encore beaucoup de travail à faire, car il reste des vides à combler, ce qui entraîne un écart de genre qui existe dans le monde entier. Les progrès réalisés dans le domaine de l'égalité entre les sexes dans le monde entier sont évidents, mais cela ne diminue en rien l'importance du travail qui reste à accomplir.

Forero-Bernal et Durán-Duarte (2019) montrent que dans les pays développés comme l'Allemagne, l'Espagne, les Pays-Bas et l'Australie, les femmes occupent 24 % des postes de direction dans des secteurs tels que la recherche, la science et la technologie. En outre, ils citent Torrès-González et Pau (2011), qui affirment que tout cela est le résultat des stéréotypes des manuels scolaires, des attitudes de genre dans les enseignants, des attentes familiales, entre autres. Celui-ci affirme que dans le contexte allemand, poursuivre une carrière académique pour les femmes est une tâche impossible, car les réseaux informels favorisent la promotion des hommes sur les femmes ; de cette façon, les chercheuses allemandes sont confrontées à des

---

<sup>171</sup> Traduction : « Les femmes étaient désillusionnées par la politique des entreprises et fatiguées d'être reléguées aux oubliettes après les fusions et les acquisitions, et elles en sont venues à désirer l'autonomie de l'entrepreneuriat » [Traduction libre].

plafonds de verre (*Glass Ceiling*) et des planchers collants (*Sticky floor*). Dans le même ordre d'idées, Boissin et Emin (2007) indiquent que, dans le contexte français, l'université encourage davantage l'entrepreneuriat chez les hommes que chez les femmes. Idée soutenue dans l'étude réalisée par Corent et Constantinidis (2004) « (...) plusieurs femmes mettent en évidence que leurs études ne les ont pas préparées à gérer une entreprise et à devenir indépendante » (Corent et Constantinidis, 2004, p. 196).

Dans le contexte colombien, les études sur l'entrepreneuriat féminin se sont davantage concentrées sur les femmes victimes de violence familiale. Selon ONU Mujeres Colombia *et al.*, 2020 :

*El Instituto Nacional de Medicina Legal en 2014: i) por cada 100.000 mujeres, 273 fueron víctimas de violencia intrafamiliar; ii) se registraron 75.939 casos de violencia intrafamiliar, en donde, el 75,55% de las víctimas fueron mujeres; iii) en promedio cada día fueron registrados 208 casos de violencia intrafamiliar, de los cuales 157 víctimas fueron mujeres y 51 hombres; iv) dentro de los casos registrados de violencia intrafamiliar el 64,3 % fueron por violencia de pareja<sup>172</sup>. (ONU Mujeres Colombia *et al.*, 2020, p. 4)*

Par conséquent, à travers la CEPM l'État a créé des mesures en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité, comme, par exemple, le travail de coopération avec ONU Femmes, entre autres, il convient de souligner que ces mesures ont entraîné une augmentation de l'autonomisation économique des femmes, le taux d'incidence de la pauvreté monétaire a affiché une variation positive de 13,5 % entre 2008 et 2014 ; et une diminution de 8,3 % de la pauvreté monétaire extrême entre 2008 et 2014.

---

<sup>172</sup> Traduction : « L'institut national de médecine légale en 2014 : i) pour 100.000 femmes, 273 ont été victimes de violence intrafamiliale ; ii) 75939 cas de violence intrafamiliale ont été enregistrés, dont 75,55 % de femmes ; iii) 208 cas de violence intrafamiliale ont été enregistrés en moyenne chaque jour, dont 157 victimes de sexe féminin et 51 de sexe masculin ; iv) 64,3 % des cas de violence intrafamiliale signalés concernaient la violence entre partenaires intimes » [Traduction libre].

Cette situation a fait écho à l'action, ce qui a conduit à l'élaboration d'études axées sur la violence de genre dans le pays, raison pour laquelle l'intérêt pour la recherche sur l'entrepreneuriat féminin professionnel a été pratiquement ignoré, laissant une lagune de recherche. Selon les données du DANE (2018), la participation des femmes dans la catégorie : Entreprenante était de 41,1 %, mais dans le sujet en question, les experts-comptables exerçant en tant qu'indépendants représentent 24 % du marché du travail professionnel comptable. Situation proche du contexte français, comme l'affirment Cornet et Constantinidis (2004), les femmes représentent 40 % des indépendants inscrits dans une profession libérale, avec une répartition inégale selon le secteur, avec une forte présence dans le secteur de la santé et des professions juridiques, mais très faible présence dans les experts-comptables indépendants.

Aussi, nous pouvons remarquer que le contexte français, n'est pas très encourageant, il y a peu de recherches sur l'entrepreneuriat féminin en France (Richomme-Hue et Vial, 2014). Il est donc nécessaire de contextualiser l'entrepreneuriat féminin professionnel dans de nombreux pays.

La littérature sur les obstacles à l'entrepreneuriat féminin consultée nous montre que celle-ci s'est très peu focalisée sur les obstacles internes, c'est-à-dire les croyances, la culture, les normes sociales, les préjugés, entre autres. Dans cette recherche, nous avons constaté que les croyances et les règles sociales concernant les femmes marquent fortement le choix d'exercer en tant qu'indépendante ou de focaliser leur vie professionnelle en tant qu'employeuse.

Cornet et Constantinidis (2004) « un effet de genre » (p. 200), les mythes entourant les capacités des femmes dans le monde des affaires créent un obstacle invisible à leur développement professionnel.

Les femmes chefs d'entreprise rencontrent des obstacles communs (Godwin *et al.*, 2006) et difficultés spécifiques (Menzies *et al.*, 2004). Ces obstacles sont internes et externes,

tels que L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle (Cornet et Constandinidis, 2004), accès au financement (Carrier *et al.*, 2006), accès à un réseau professionnel (Carrier *et al.*, 2006), l'aversion au risque (Richomme-Huet et Vial, 2014), le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes (Broto, 2014), le syndrome de l'imposteur (Clance et Imes, 1978) et l'âge (Hisrich et Peters, 1991). Ces obstacles sont fréquents chez les femmes entrepreneuses et aussi chez les femmes en général. St-Jean *et al.* (2013) indiquent que les femmes et les hommes ne rencontrent pas les mêmes obstacles.

Pour cette recherche, nous avons pris les obstacles mentionnés ci-dessus comme référence d'enquête sur les obstacles rencontrés par les femmes professionnelles en Colombie. Comme le dit Carreier *et al.* (2006) les obstacles à l'entrepreneuriat féminin sont similaires, quel que soit le contexte, tels que le manque de financement, L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle et les difficultés d'accès à un réseau de contacts.

Notre recherche trouve dans le contexte colombien un énorme manque d'études sur l'entrepreneuriat féminin et les femmes experts-comptables, par conséquent, les sept obstacles choisis pour cette recherche sont des obstacles généraux à l'entrepreneuriat féminin dans le contexte anglais et français, tels que :

L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle (Cornet et Constandinidis, 2004)

L'accès au financement (Carrier *et al.*, 2006)

L'accès à un réseau professionnel (Carrier *et al.*, 2006)

L'aversion au risque (Richomme-Huet et Vial, 2014)

Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes (Broto, 2014)

Le syndrome de l'imposteur (Clance et Imes, 1978)

L'âge (Hisrich et Peters, 1991)

#### 4.1. L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle

L'entrepreneuriat féminin est entravé par différents facteurs, mais le facteur culturel, les rôles préconçus des sexes et l'imaginaire collectif que la femme est seule responsable du ménage, crée un obstacle majeur à l'autonomisation économique des femmes. Actuellement, cette question a été abordée sous différents angles et a été dénommée : économie des soins ou travail domestique et de soins non rémunérés. Aujourd'hui, c'est là l'obstacle le plus important et le plus difficile à surmonter pour les femmes.

Les femmes sont souvent confrontées à de fortes attentes sociales qui les placent traditionnellement dans le rôle de soignantes et de responsables des tâches ménagères. De même, les hommes devraient être le soutien économique de la famille (PNUD, 2019). Traditionnellement, les femmes ont conçu leur vie privée comme un ensemble de pratiques affectives et matérielles axées sur le soin et l'attention des autres (Murillo, 1996), les rôles de genre, la culture des pays sont basés sur les croyances, règles et identités de chaque société. Inconsciemment, au sein des ménages et dans la logique sociale commune, on croit que la place correcte de la femme est le foyer (sphère privée) et celle de l'homme le travail (sphère publique).

La question de L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle est un problème social qui a davantage touché les femmes de la classe inférieure et moyenne. Le fardeau disproportionné des tâches domestiques est au cœur du problème social de l'inégalité professionnelle, car le changement des rôles dans la famille est assumé dans un seul sens : les femmes sont entrées sur le marché du travail, mais elles n'ont pas négligé leur responsabilité à l'égard du foyer, c'est-à-dire, en dépit de l'intégration de la sphère publique, elles n'ont pas manqué d'être responsables de l'éducation des enfants, de la cuisine, des vêtements et du ménage ; les hommes ont accepté que la femme fasse partie de la sphère publique, mais ils n'ont pas accepté qu'ils doivent faire partie de la sphère privée.

*Esto muestra que a pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado*

*laboral esta no ha sido correspondida con un aporte mayor por parte de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados no remunerados*<sup>173</sup>. (ONU Mujeres Colombia *et al.*, 2020, p. 55)

Les rôles et les stéréotypes sexistes sont à la base de la répartition inégale et surchargée des tâches domestiques non rémunérées confiées aux femmes. Des raisons peuvent être trouvées dans la faiblesse de la structure physique (structure des services en général (eau courante), des soins, de la santé et de l'accès à des cuisines efficaces) et de la structure domestique, les facteurs qui sont essentiels pour éliminer ou affaiblir la charge de travail non rémunéré des femmes. Le contrat social qui établit l'existence et l'action de chaque sexe et les attentes des rôles de genre sont discriminatoires pour les femmes. Le rôle de mère est un rôle social avec des représentations et des comportements spécifiques (Paradas *et al.*, 2012) :

*On a more general level, however, and over and above the obvious worker concerns of marginal productivity, the clear presumption existed that the wives were responsible for the work of the household. (...) This sort of normative structure-resting as it does on gender relations-lends a kind of solidity to the arrangement of work that, in principle, could be organized in many different ways or might be subject to substantial influence from pressures external to the household but is not*<sup>174</sup>.

(Fenstermaker et West, 2002, p.197)

En plus de cette discrimination, nous constatons également que le travail domestique a une image négative dans la société, car il est considéré comme ne nécessitant pas de compétences ou de capacités particulières pour le faire ; mais si elles prennent du temps que

---

<sup>173</sup> Traduction : « Cela montre que malgré la participation croissante des femmes au marché du travail, celle-ci n'a pas été compensée par une plus grande participation des hommes aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés » [Traduction libre].

<sup>174</sup> Traduction : « Sur un plan plus général, cependant, et au-delà des préoccupations évidentes des travailleurs en matière de productivité marginale, la présomption claire existait que les épouses étaient responsables du travail du ménage. (...) Ce type de structure normative, qui repose sur les relations entre les sexes, donne une certaine solidité à l'organisation du travail qui, en principe, pourrait être organisée de différentes façons ou pourrait être soumise à une influence substantielle de pressions extérieures au ménage, mais n'est pas » [Traduction libre].

les femmes ne peuvent pas gérer à leur avis :

*Todos estos aprendizajes coagularon en las huelgas internacionales feministas de los 8 de Marzo, cada vez más difundidas en el mundo y acompañadas de movilizaciones masivas. La consigna de realizar una huelga de todos los trabajos femeninos y feminizados, a partir de la frase “nosotras/es movemos el mundo, ahora lo paramos”, señala la importancia económica de los cuidados, al tiempo que se vuelve una huelga de protesta contra las múltiples violencias que padecemos<sup>175</sup>. (Santillana Ortiz et al., 2021, p. 8)*

Orozco et Sánchez (2020) disent que les tâches domestiques requièrent attention, effort, responsabilité et temps, ouvrant des limites qui se traduisent principalement par des restrictions sur l'utilisation du temps des femmes pour étudier, travailler, participer à la vie communautaire, sociale, culturelle, économique et politique en général.

*La invisibilidad y devaluación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se vincula estrechamente al hecho de que no ha sido reconocido ni pagado por generaciones y a que es visto como una extensión naturalizada del rol de las mujeres en la sociedad. Como aparentemente no requiere habilidades y supuestamente cualquiera puede llevarlo a cabo, suele tener poco valor. Por ello, reconocerlo como un aporte económico se ha convertido en un elemento crucial del nuevo modelo de desarrollo<sup>176</sup>. (ONU Mujeres Colombia et al., 2020, p. 50)*

Dans un rapport réalisé par le DANE (2021b), **Tableau 3** sur la participation des

---

<sup>175</sup> Traduction : « Tous ces apprentissages se sont coagulés dans les grèves internationales féministes du 8 mars, de plus en plus répandues dans le monde et accompagnées de mobilisations massives. La consigne de faire une grève de tous les travaux féminins et féminisés, à partir de la phrase « nous bougeons le monde, maintenant nous l'arrêtons », souligne l'importance économique des soins, tout en devenant une grève de protestation contre les multiples violences dont nous souffrons » [Traduction libre].

<sup>176</sup> Traduction : « L'invisibilité et la dévaluation du travail domestique et des soins non rémunérés sont étroitement liées au fait qu'ils ne sont ni reconnus ni payés depuis des générations et qu'ils sont considérés comme une extension naturalisée du rôle des femmes dans la société. Comme il ne nécessite apparemment pas de compétences et que tout le monde est censé pouvoir le faire, il a généralement peu de valeur. Le reconnaître comme un apport économique est donc devenu un élément crucial du nouveau modèle de développement » [Traduction libre].

femmes au marché du travail, à travers des affirmations, il recueille les réponses de la population colombienne au niveau national.

**Tableau 3**

*Affirmations sur les rôles sociaux traditionnels par sexe, Colombie 2016-17*

Affirmation	D'accord avec l'affirmation	
	Homme	Femme
« Le devoir d'un homme est de gagner de l'argent, le devoir de la femme est de prendre soin du foyer et de la famille »	40,9 %	36,2 %
« Les femmes sont meilleures pour le travail domestique que les hommes »	69 %	67,1 %
« Une mère qui travaille peut former une relation aussi chaleureuse et sûre avec ses enfants qu'une mère qui ne travaille pas »	57,7 %	60 %
« Le chef du foyer doit être l'homme »	47,2 %	36,6 %
« Le mari doit prendre les décisions concernant la vie de la femme »	22 %	15 %

Source : Adapté de (DANE, 2021) Encuesta Nacional de Utilización del Tiempo (ENUT 2016-2017), p. 33, dans (<https://www.dane.gov.co>).

Dans le **Tableau 3**, nous constatons que les rôles sociaux des sexes sont acceptés et liés à une bonne image en Colombie, plus de la moitié de la population des hommes et des femmes considère que ce sont les femmes qui doivent s'occuper des tâches ménagères. Ainsi se reflète l'imaginaire collectif des Colombiens face aux tâches domestiques. Par contraste, *ONU Mujeres Colombia et al.*, (2020) affirme que 84,9 % de la population colombienne « *está de acuerdo o muy de acuerdo con que ambos, el hombre y la mujer, contribuyan al ingreso del*

*hogar*<sup>177</sup>. » (ONU Mujeres Colombia *et al*, 2020, p. 48). Ainsi, nous voyons que la société accepte que les femmes travaillent, mais le problème persiste à l'intérieur des foyers, sans l'inclusion des hommes dans les tâches ménagères.

Plusieurs théories proposent une explication avec des bases économiques et sociologiques sur la résistance au système de répartition inégale des tâches domestiques entre hommes et femmes. La théorie de la famille proposée par G. Becker (1985) : La spécialisation de l'un des conjoints dans les tâches domestiques est beaucoup plus rentable pour la famille, puisque le conjoint ayant les plus faibles attentes professionnelles est responsable des tâches domestiques, afin de permettre à l'autre conjoint d'obtenir et de fournir le maximum de ressources économiques au ménage. L'écart de revenu entre les hommes et les femmes favorise la spécialisation des femmes. Cette théorie a été critiquée empiriquement parce qu'elle présuppose l'agrégation des préférences de chacun des conjoints en une préférence unique pour l'ensemble de la famille.

D'autre part, la pression sociale exercée par les individus d'une société, dans le rôle des conjoints, est si forte, qu'elle arrive à limiter les choix ou à biaiser les volontés des individus, le fait de penser que seulement la femme peut plaire physiquement et émotionnellement aux enfants et le manque de flexibilité du monde du travail ; décourager les membres d'un foyer de changer ces rôles préétablis, en outre, le monde sociologique a un double discours, quand un foyer choisit de briser ces rôles, viennent les réflexions décourageantes autour de cette division du travail, de sorte que l'individu est plongé dans un incessant processus de justifications pour ne pas se sentir jugé ou agissant incorrectement :

*The sociological world is "lumpy"; when movement occurs, it comes in discrete states: One is employed, or not; one is married, or not; one has children, or not. This*

---

<sup>177</sup> Traduction : « est d'accord ou tout à fait d'accord que l'homme et la femme contribuent au revenu du ménage » [Traduction libre].

*(often binary) world is portrayed as imposing a set of impersonal forces on the individual who must negotiate her or his choices accordingly*<sup>178</sup>. (Fenstermaker et West, 2002, p. 108)

Ce contrat social varie dans chaque société, car il dépend de l'histoire du pays et des valeurs du pays. Comme anecdote, Magdalena Velásquez Toro (1995), explique qu'en 1936 l'évêque de Pasto (Colombie), a excommunié l'Université de Nariño pour avoir osé accepter une femme dans ses cours, car cet acte était une négation du péché originel né de la tentation d'Eve. Le sénateur Camaño en Colombie dans un discours « (...) *eso de la mujer abogado, médico, va contra los principios de la ciencia psicológica (...)*<sup>179</sup>. » (Velásquez Toro, 1995, p. 207). Armando Solano, politicien de la gauche libérale en Colombie, a déclaré :

*Nuestra mujer, gracias a Dios, es esencialmente casera, doméstica y es dentro del hogar donde despliega sus buenas y malas condiciones. Ahí estriba su fuerza y su gracia (...) no queremos, no toleramos la mujer politiquera, la mujer de acción, oradora, periodista o redentora del pueblo (...) y ese tipo de mujer es sajón*<sup>180</sup>. *No lo criticamos pero no lo tragamos. Preferimos la artista, de aficiones literarias, puramente receptiva, una mujer sensitiva, graciosa, afectuosa a la terrible demolidora de la injusticia (...)*<sup>181</sup>. (Velásquez Toro, 1995, p. 207)

<sup>178</sup> Traduction : « Le monde sociologique est « grumeleux », quand le mouvement se produit, il vient dans des états discrets : on est employé, ou pas ; on est marié, ou pas ; on a des enfants, ou pas. Ce monde (souvent binaire) est dépeint comme imposant un ensemble de forces impersonnelles à l'individu qui doit négocier ses choix en conséquence » [Traduction libre].

<sup>179</sup> Traduction : « (...) cette femme avocat, médecin, c'est contre les principes de la psychologie » [Traduction libre].

<sup>180</sup> Définition : C'est une femme de Saxe, le peuple *Sajón* propre aux États-Unis d'Amérique. Une femme touchée par le féminisme, c'est-à-dire une beauté masculine. C'est une femme qui pense, qui apprend de l'école à dire toujours ce qu'elle croit et ce qu'elle ressent, qui fait de l'amour une question secondaire et qui vote périodiquement aux élections (Revista Cromos, 1923).

<sup>181</sup> Traduction : « Notre femme, Dieu merci, est essentiellement casanière, domestique et c'est à l'intérieur de la maison qu'elle déploie ses bonnes et mauvaises conditions. C'est là que réside sa force et sa grâce (...) nous ne voulons pas, nous ne tolérons pas la femme politicienne, la femme d'action, oratrice, journaliste ou rédemptrice du peuple (...) et ce genre de femme est de Saxe. On ne le critique pas, mais on n'y croit pas. Nous préférons l'artiste, aux passions littéraires, purement réceptive, une femme sensitive, gracieuse, affectueuse à la terrible dévastatrice de l'injustice » [Traduction libre].

Par exemple en France au XIXe siècle existait déjà une division des carrières à étudier par sexe :

Les assignations « sciences masculines » et « littérature féminine » se produisent dans la deuxième moitié du XIXe siècle, alors que les humanités étaient auparavant la filière d'excellence réservée aux garçons. Les lettres connaissent une féminisation car elles sont jugées plus en adéquation avec la « nature » féminine, puisque soit elles conduisent vers le professorat soit elles permettent d'enrichir la culture générale. La filière du droit, prélude aux fonctions d'État, n'admet les inscriptions féminines que plus tardivement. (Puche, 2021, p. 3)

Partout dans le monde, la plupart des tâches domestiques sont accomplies par les femmes, ce système socioculturel conduit à une plus grande implication des femmes dans la sphère privée (comme quelque chose de normal ou naturel) et des hommes dans la sphère publique :

*Las opciones laborales de las mujeres están sumamente limitadas por las expectativas sociales que les atribuyen una responsabilidad desproporcionada en lo que respecta al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Al no recibir apoyo, es posible que "elijan" un trabajo de tiempo parcial o informal que pueda combinar con dicha responsabilidad<sup>182</sup>. (ONU Mujeres Colombia et al., 2020, p. 31)*

Des facteurs tels que la maternité, les soins aux enfants et les tâches ménagères empêchent les femmes de participer à des activités sociales où elles partagent des temps libre avec leurs clients, leurs supérieurs et leurs collègues, ce qui réduit également leurs chances de promotion (Windsor et Auyeung, 2004).

C'est ce qu'affirme l'étude réalisée sur les femmes entrepreneuses dans les zones STEM d'Amérique Latine et des Caraïbes en 2020, dans laquelle 1.127 femmes entrepreneuses

---

<sup>182</sup> Traduction : « Les possibilités d'emploi des femmes sont extrêmement limitées en raison des attentes sociales qui leur attribuent une responsabilité disproportionnée en ce qui concerne le travail domestique et les soins non rémunérés. En l'absence de soutien, elles peuvent "choisir" un travail à temps partiel ou informel qui peut être combiné avec une telle responsabilité »[Traduction libre].

ont été interrogées sur les trois principaux défis auxquels elles ont été confrontées lors de la création de leur entreprise. 36% des femmes ont répondu que l'équilibre vie-travail et le rôle social des femmes et 60% ont répondu que le facteur "équilibre vie-travail et rôles sociaux sont les principales raisons pour laquelle les femmes entrepreneuses ne réalisent pas leur haut potentiel et enfin, 47% des futures entrepreneuses ont identifié la variable "équilibre vie-travail" comme le deuxième obstacle le plus important à l'entrepreneuriat (IDB Lab, 2020).

Le désir de trouver un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est présent chez les femmes (Laufer, 2005 ; Carrington, 2006 ; Léger-Jarniou, 2013a), plus que chez les hommes (Naschberger *et al.*, 2013) et loin de vouloir choisir entre les deux du côté de la part de la femme (vie familiale et professionnelle) (Lebègue et Paturel, 2008) : « Les femmes tentent alors de trouver une combinaison entre être une bonne mère et entrepreneuse » (Duberley et Carrigan, 2012 ; Diaz-García et Welter, 2013, cité par Santoni, 2016, p. 253).

Ainsi, l'indice d'entrepreneuriat féminin de Bpifrance 2021, publié en France au niveau national, le confirme « L'équilibre vie professionnelle, vie personnelle ou familiale (15 %) ; cette dernière crainte arrivant en 5<sup>e</sup> position chez les femmes, mais en 9<sup>e</sup> chez les hommes (dans une liste de 13 craintes) » (Bpifrance, 2022, p. 82). Mais la pression sociale que subit la femme dans la société actuelle engendre des conflits, généralement, ces conflits tournent autour de la gestion du temps professionnel et personnel, de l'engagement familial, de l'autonomie, de l'indépendance et de l'implication dans le travail. « Ces femmes n'ont pas décidé de faire un choix : la famille ou l'activité professionnelle, elles souhaitent, au contraire, trouver un équilibre entre les deux pôles » (Cornet et Constantinidis, 2004, p. 196).

La famille et l'entreprise interagissent et créent des tensions entre le rôle au foyer et le travail. La discussion entre la famille et le succès professionnel, parfois, il en résulte qu'elles renoncent à leur vie professionnelle, afin de nourrir l'attente sociale de la femme au foyer et de la mère (Whiting et Wright, 2001 ; Bruce, 2013). Les femmes sont plus disposées à sacrifier

leur vie professionnelle que leurs partenaires, car le problème de l'équilibre entre la vie privée et de la vie publique est considéré comme une responsabilité de la femme ; en outre, elles sont plus punies pour leur engagement dans la famille, ainsi, elles doivent faire plus d'efforts que leur partenaire pour atteindre leurs objectifs professionnels (Laufer, 2005).

*Si bien a las mujeres les gustaría trabajar más horas de forma remunerada, el Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado representa, aunque no es el único factor, una restricción sin duda considerable. Incluso, cuando las mujeres están ocupadas, siguen dedicando más tiempo que los hombres al Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado, por lo que se quedan con poco margen de maniobra para agregar más horas de trabajo remunerado*<sup>183</sup>. (ONU Mujeres Colombia, 2020, p. 32)

Cette pression sociale fait du contexte familial l'un des points prioritaires pour les femmes lorsqu'il s'agit d'accepter une promotion, d'entreprendre ou de prendre plus de responsabilités dans le domaine professionnel. Le contexte familial influence davantage les femmes que les hommes (Jennings et McDougald, 2007). En outre, ils indiquent que la façon dont une femme entreprend, gère son entreprise et l'impression qu'elle a de la croissance « restent influencées par leurs réalités « de fille » (...) de reprise, « de conjointe », « de mère » (Cornet et Constantinidis, 2004, p. 201). De la même manière, les responsabilités du foyer influencent ses décisions ; il est donc plus probable que les femmes chefs d'entreprise aient plus tendance à avoir un conflit interne sur le temps consacré au travail-famille que les hommes, mais il est également plus probable que les femmes utilisent des stratégies de rattrapage du temps qui réprime la croissance de leurs entreprises (Jennings et Mc Douglas, 2007).

---

<sup>183</sup> Traduction : « Bien que les femmes aimeraient travailler plus d'heures rémunérées, le travail domestique non rémunéré représente, bien que ce ne soit pas le seul facteur, une contrainte considérable. Même lorsque les femmes sont occupées, elles continuent de consacrer plus de temps que les hommes au travail domestique et aux soins non rémunérés, ce qui leur laisse peu de marge pour ajouter plus d'heures de travail rémunéré » [Traduction libre].

Une donnée importante sur le sujet, fournie par (Lambrecht et Pirnay, 2003, cité par Cornet et Constantinidis, 2004) dans une étude réalisée par le Centre de Recherche PME et entrepreneuriat de l'Université de Liège a démontré que le fait de former un couple constitue une décision qui retarde l'accès au statut d'entrepreneur et ce plus clairement pour les femmes (4,4 ans) que pour les hommes (1 an) : « Le fait de se mettre en couple constitue une décision qui retarde l'accession au statut d'entrepreneur et cela plus nettement pour les femmes (4,4 ans) que pour les hommes (1 an) » (Cornet et Constantinidis, 2004, p. 196), arrivant ainsi à la conclusion « (...) pour une femme, ce n'est pas tant d'avoir un enfant que d'avoir un conjoint qui retarde son entrée dans l'entrepreneuriat » (Cornet et Constantinidis, 2004, p. 196).

Cette articulation du temps n'est pas seulement une question privée, mais institutionnelle et organisationnelle (Tanquerel et Barth, 2011) ; d'où l'importance d'adopter une stratégie appropriée pour concilier ces deux temps, de cette façon, pourrait améliorer la performance des entreprises dirigées par des femmes (Shelton, 1990), leur autonomisation économique et le PIB d'un pays.

Après de nombreux débats sur le travail domestique et les soins non rémunérés, en Colombie, le Gouvernement et l'Organisation des Nations Unies ont publié un rapport en 2020 intitulé *Mujeres y Hombres: Brechas de género en Colombia* sur la base des données de l'Enquête nationale sur l'utilisation du temps [ENUT, 2016-2017] (DANE, 2021) . La Colombie a été l'un des premiers pays de la région à adopter une loi visant à réaliser une mesure officielle du travail domestique et des soins non rémunérés (loi 1413 de 2010), qui inclut le compte satellite de l'économie des soins dans le pays. Ce rapport de 246 pages, au chapitre 3 (p. 48-71), rend compte du nombre d'heures que les femmes et les hommes consacrent au travail domestique et aux soins non rémunérés (population occupée et non occupée). Il affirme que le travail domestique et les soins non rémunérés sont organisés de manière inégale, les

femmes consacrant plus de deux fois de temps que les hommes aux tâches ménagères et aux soins non rémunérés.

Les femmes consacrent en moyenne 7 heures et 14 minutes par jour au travail domestique et aux soins non rémunérés, tandis que les hommes consacrent en moyenne 3 heures et 25 minutes à ces travaux par jour. En outre, les femmes consacrent 7 heures et 35 minutes par jour à des travaux rémunérés en plus des heures de travail et de soins non rémunérés mentionnés ci-dessus, tandis que les hommes consacrent 9 heures et 14 minutes à des travaux rémunérés, en plus des heures qu'ils consacrent aux tâches ménagères (*cf.* Figure 6).

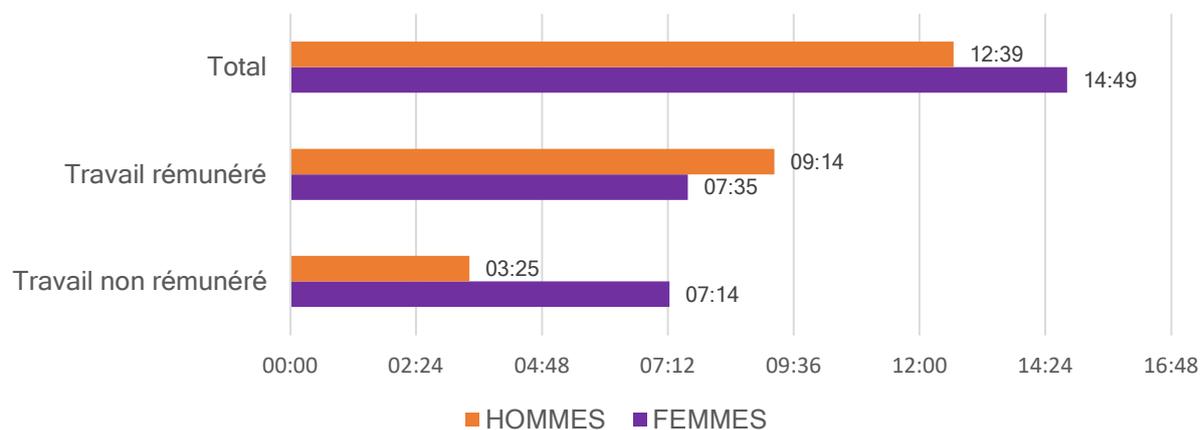
Dans cette optique, nous comprenons que la charge globale de travail des femmes, compte tenu des moyennes totales de travail de l'ensemble de la population (10 ans et plus), est de 14 heures et 49 minutes, tandis que les hommes accomplissent une journée quotidienne de 12 heures et 39 minutes. Les femmes travaillent donc au total 2 heures et 10 minutes de plus que les hommes. De même, 49 % du temps des femmes est consacré aux tâches ménagères non rémunérées, alors que les hommes n'y consacrent que 27 % de leur temps<sup>184</sup>. Ainsi, la femme subit une perte d'offre d'emploi vis-à-vis de l'homme d'environ 22 %, soit 2 heures et 10 minutes.

---

<sup>184</sup> Les données fournies concernent en moyenne l'ensemble de la population, les personnes âgées de plus de 10 ans, actives et inactives. En outre, la journée de travail en Colombie est de 8 heures, 44 heures par semaine, avec 2 semaines de vacances par année de travail.

**Figure 6**

*Colombie. Nombre moyen d'heures de travail rémunéré et non rémunéré par jour, par sexe, 2016-2017.*

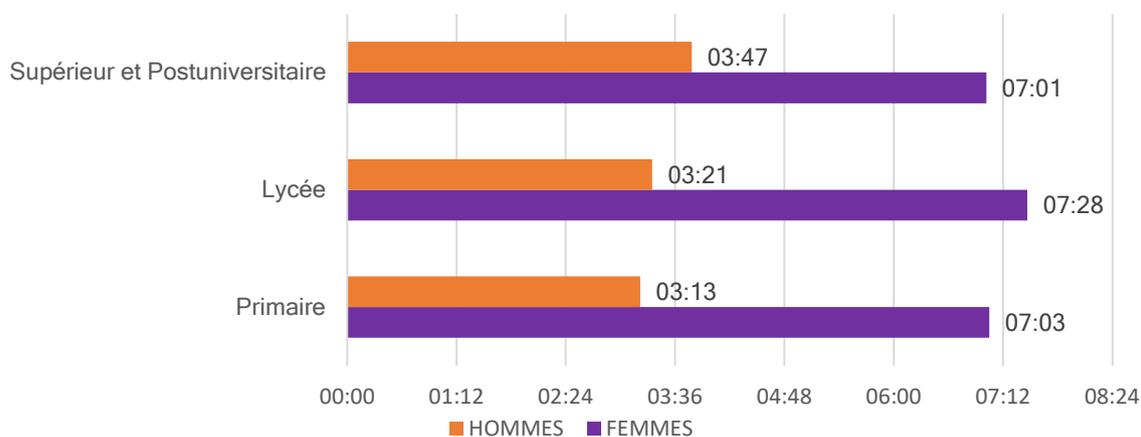


*Source* : (ONU Mujeres Colombia, 2020, p. 49. Heures quotidiennes moyennes. Population âgée de 10 ans et plus qui a exécuté des activités relevant du Système de comptabilité nationale et des activités de travail qui ne relèvent pas du Système de comptabilité nationale.

Par ailleurs, les femmes les plus scolarisées (*cf.* Figure 7) c'est-à-dire celles qui ont fait des études supérieures et postuniversitaires (BAC+5 et BAC+6), consacrent en moyenne 7 heures et 1 minute aux tâches ménagères par jour, alors que les hommes ayant le même niveau d'instruction y consacrent 3 heures et 47 minutes. Notant ainsi qu'une plus grande scolarité ne signifie pas une réduction marquée de la charge supportée par les femmes, alors que chez les hommes, on observe peu ou pas de différence au fur et à mesure que leur niveau de scolarité augmente : les hommes ayant fait des études supérieures consacrent 34 minutes de plus par jour aux tâches ménagères que ceux qui n'ont qu'une éducation primaire.

**Figure 7**

*Colombie. Nombre moyen d'heures par jour consacrées au travail domestique et aux soins non rémunérés, par niveau d'éducation, par sexe, 2016-2017.*

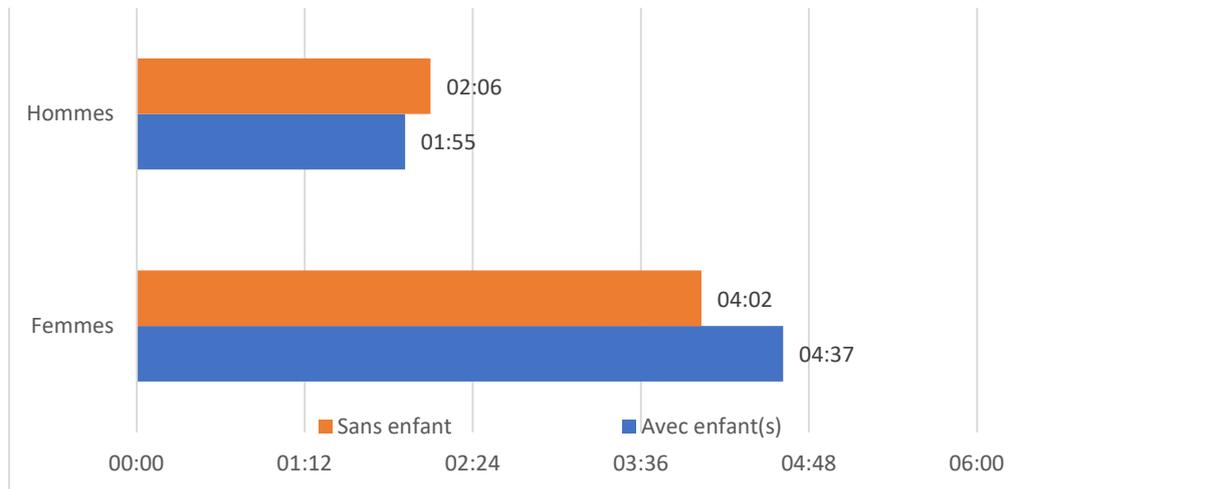


*Source* : ONU Mujeres Colombia, 2020, p. 59.

Lorsqu'il y a des enfants de moins de 3 ans dans un foyer (*cf.* Figure 8), les femmes consacrent en moyenne 35 minutes de plus par jour aux tâches ménagères que les femmes des foyer sans enfants. Dans le cas des hommes, le cas est inversé, le temps consacré aux tâches ménagères diminue de 11 minutes avec la présence de mineurs à la maison, mais si nous examinons ces données de manière plus détaillée, nous constatons que les heures journalières moyennes consacrées au travail domestique et aux soins non rémunérés des hommes et des femmes avec ou sans enfants diminuent en fonction de leur niveau de revenu, leur corrélation étant inversée, plus de revenus moins d'heures de travail non rémunéré pour les deux sexes, en mettant en évidence un écart entre les femmes selon leur contexte socio-économique et en comprenant que la participation accrue des femmes aux tâches domestiques dans les foyers avec présence de mineurs, est aggravée par son absence sur le marché du travail ou par une réduction du temps de travail.

**Figure 8**

*Colombie. Nombre moyen d'heures par jour consacrées au travail domestique et aux soins non rémunérés, selon la présence de mineurs au foyer et le sexe, 2016-2017.*



*Source* : ONU Mujeres Colombia, 2020, p. 65-66.

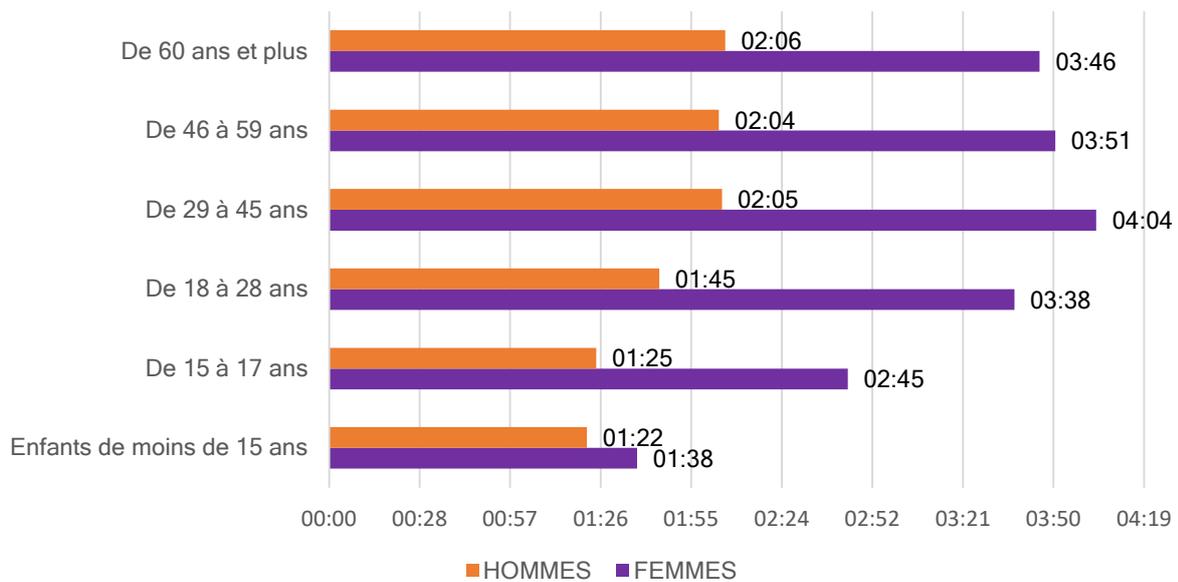
Les stéréotypes et les rôles discriminatoires à l'égard des femmes sont la principale cause de ce problème social. Les écarts entre les sexes dans les tâches ménagères commencent à un âge précoce. Il y a un écart d'une heure entre les tâches ménagères des garçons et des filles âgées de 10 à 17 ans, les filles consacrant en moyenne une heure supplémentaire à des activités non rémunérées par jour. Chez les personnes âgées de 18 à 44 ans, cet écart est porté à 5 heures, tandis qu'à l'âge de 45 ans il est réduit à 3 heures et environ 2 heures après l'âge de 65 ans. Les femmes âgées de 25 à 44 ans (9 heures et 15 minutes) sont celles qui consacrent le plus d'heures au travail non rémunéré. En outre, 89,5 % des femmes exercent au moins une activité domestique ou de soins pour laquelle elles ne sont pas rémunérées.

Par ailleurs, on observe que dans la tranche d'âge (*cf.* Figure 9) de 18-60 ans, la femme consacre en moyenne 3 heures et 51 minutes par jour aux tâches ménagères, contre une participation masculine de 1 heure et 58 minutes, avec un écart de 1 heure et 53 minutes, la

femme exécute 1.96 fois la participation de l'homme à ces tâches. Cela reflète une fois de plus la charge de travail des femmes au foyer tout au long de leur vie et surtout en âge de travailler.

### Figure 9

*Colombie. Nombre moyen d'heures par jour consacrées au travail domestique et aux soins non rémunérés, par groupe d'âge et par sexe, 2016-2017.*



*Source* : ONU Mujeres Colombia, 2020, p. 56.

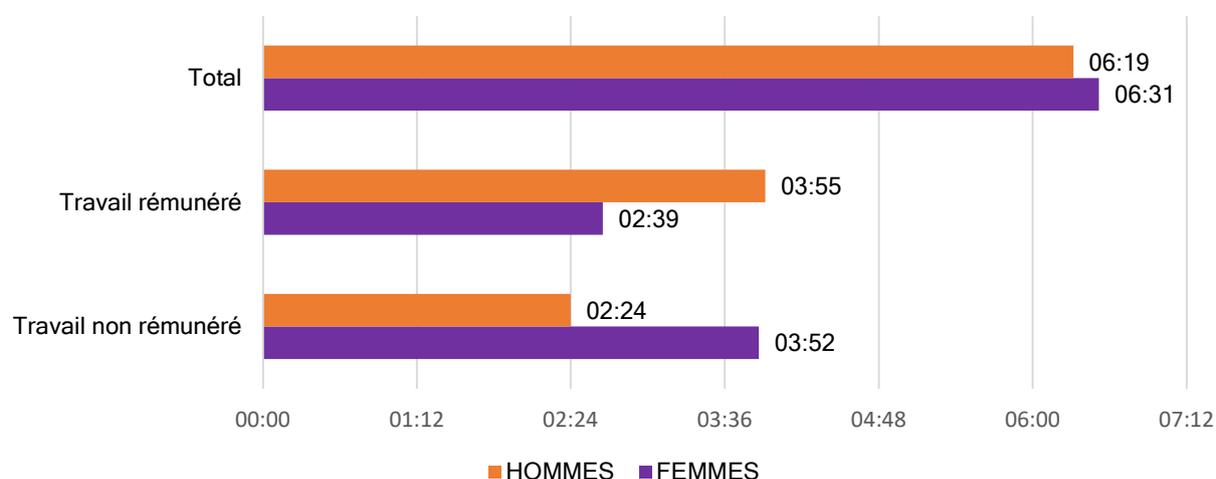
Cette situation n'est pas éloignée d'autres pays plus développés que la Colombie ; En France, la dernière enquête sur l'utilisation du temps de septembre 2009 à septembre 2010 a donné des résultats qui confirment la lente évolution de la répartition des tâches domestiques à l'intérieur d'un ménage. En moyenne, la participation des hommes n'a augmenté que de 6 minutes entre 1986 et 1999, tandis qu'entre 1999 et 2010, elle a augmenté d'une minute ; la participation des femmes a diminué de 10 minutes en moyenne par jour (depuis 1999) ; ce changement s'explique par l'amélioration de l'équipement des cuisines en appareils électroménagers ; en effet, 90 % des ménages disposent d'un four à micro-ondes et l'augmentation de la consommation de produits préparés car ils demandent moins de temps de

préparation. (INSEE, 2010) mais cela ne signifie pas que l'homme soit davantage impliqué dans ces tâches.

En France (Cf. Figure 10) les femmes consacrent en moyenne 3 heures et 52 minutes aux tâches ménagères et aux soins, alors que les hommes consacrent en moyenne 2 heures et 24 minutes au travail non rémunéré, il y a donc un écart de près d'une heure et 30 minutes par jour entre les deux sexes. La journée de travail moyenne par jour en 2010 est de 3 heures et 55 minutes pour les hommes et de 2 heures et 39 minutes pour les femmes, ce qui signifie que les femmes consacrent 59 % de leur temps quotidien aux tâches domestiques et 41 % au travail rémunéré, mais les hommes consacrent 38 % de leur temps aux tâches domestiques et 62 % au travail rémunéré <sup>185</sup> (INSEE, 2010).

**Figure 10**

*France. Nombre moyen d'heures par jour consacrées à un travail rémunéré et non rémunéré, par sexe, 2009-2010.*



*Source :* (INSEE, 2010). Total d'heures moyennes par jour, y compris les samedis, dimanches, jours fériés et vacances. Enquête auprès des personnes de 15 ans et plus en France

<sup>185</sup> La journée de travail en France est de 7 heures par jour, 35 heures par semaine, avec 5 semaines de vacances par année travaillée.

métropolitaine. INSEE, enquête Emploi du temps 2009-2010. (<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1224>).

Ces chiffres montrent qu'en dépit de l'augmentation de la participation des femmes au monde du travail en France (de 51,4 % en 1998 à 56,6 % en 2010), les femmes n'ont pas davantage contribué aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés. En outre, le quota de participation que les hommes ont perdu sur le marché du travail (en raison de l'inclusion des femmes dans le marché du travail) est moins important au total depuis que les femmes ont diminué leurs tâches domestiques en 25 ans.

Les données observées font apparaître une inégalité entre les sexes dans la division du travail non rémunéré. Les femmes sont surreprésentées tant dans la participation que dans le nombre d'heures qu'elles consacrent au travail non rémunéré et l'inverse se produit dans le travail rémunéré.

La répartition ne change sous aucune variable : âge, niveau d'éducation, situation conjugale, entre autres, pour les hommes, alors que ce n'est pas le cas pour les femmes. En définitive, la participation accrue des femmes au marché du travail s'inscrit dans un contexte d'inégalité en ce qui concerne la responsabilité sociale du travail non rémunéré. La surcharge de travail non rémunéré et de soins est un problème structurel fondé sur l'inégalité : il faut comprendre que les femmes génèrent également des revenus pour leur foyer, mais elles ont moins de temps que leurs homologues masculins pour se consacrer à d'autres activités tout aussi importantes pour leur développement et pour l'exercice de leurs droits (travailler, étudier, se former et s'amuser).

Partout dans le monde, les femmes effectuent une grande partie des travaux domestiques non rémunérés et des tâches de soins, indépendamment de leur niveau d'instruction, de leur âge, avec ou sans la présence de mineurs à la maison. Les femmes sont responsables du ménage et c'est d'elles que dépendent l'économie et le bien-être des familles

et des pays. Les stéréotypes sexistes et les rôles sociaux sont à la base de la division inégale du travail domestique et des soins non rémunérés, ce qui nécessite des changements culturels, institutionnels et politiques spécifiques. Cela ne peut plus être reporté. Les mesures actuelles sont insoutenables face aux tendances actuelles dans les structures familiales.

Le travail domestique et les soins non rémunérés constituent la base de la vie quotidienne d'un être humain et doivent donc être réalisés et valorisés. En outre, les besoins en matière de soins ne disparaîtront pas tant que les femmes ne décideront pas de jouer le rôle de mères gestionnaires et éducatrices. Le changement doit reposer sur une structure équitable et équilibrée, ce qui se traduit par une réorganisation sociale impliquant les familles, les hommes en tant qu'acteurs principaux, l'État et les différents secteurs de l'économie. Ces changements ne doivent pas seulement venir de la sphère privée, avec les ressources des familles, et encore moins des familles aux conditions économiques les plus défavorables, mais aussi de l'État et des secteurs de l'économie.

C'est dans cette direction que vont les approches qui sont déjà soigneusement analysées dans le monde entier et qui, dans certains pays, ont déjà été mises en œuvre, sur la création et le renforcement des systèmes nationaux de soins. La fourniture de services et l'adoption de politiques permettant de mieux équilibrer entre la vie familiale et professionnelle sont indispensables si l'on veut améliorer la qualité de vie de la population. La recherche de l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles pose la question de la participation des conjoints masculins au travail domestique et à la garde des mineurs. Elle s'inscrit dans un contexte économique et social en pleine mutation qui transforme les défis liés à la paternité. Il convient de souligner que la Colombie a progressé dans la reconnaissance et la visibilité du travail domestique et des soins non rémunérés par leur mesure et leur évaluation économique, avant de le réorganiser, mais les barrières culturelles du rôle des sexes demandent du temps pour ce changement.

En ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement colombien face au problème, il convient de noter que la loi 1595 de 2012 « *Por medio de la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*<sup>186</sup>. » (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012, Ley 1595 de 2012, número 189). Il s'agit de la loi portant approbation de la Convention sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, adoptée à Genève (Suisse) afin de donner effet aux principes et droits fondamentaux au travail et à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'adoption de cette convention oblige l'État colombien à prendre les mesures nécessaires pour protéger les droits humains des travailleurs domestiques, afin que les travailleurs soient informés de leurs conditions d'emploi de manière adéquate, compréhensible et dans la mesure du possible, par contrat écrit, afin d'assurer l'égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail, la reconnaissance des salaires, la reconnaissance de la sécurité sociale et un accès effectif à la justice conformément à la législation nationale.

La loi 1788 de 2016 : « *Por medio del cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos*<sup>187</sup>. » (Congreso de la República de Colombia, 2016, Ley 1788 de 2016). Cette règle rend obligatoire le paiement d'une prime de service aux employés domestique et définit la manière dont ces paiements doivent être effectués.

La loi 1823 de 2017 : « *Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas*

---

<sup>186</sup> Traduction : « Par laquelle est approuvée la convention sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques » [Traduction libre].

<sup>187</sup> Traduction : « Par lequel est garanti l'accès dans des conditions d'universalité au droit de prestation de services payants pour les travailleurs et travailleuses domestiques » [Traduction libre].

*y se dictan otras disposiciones*<sup>188</sup>. » (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017, Ley 1823 de 2017). La loi vise à ce que les femmes qui allaitent disposent sur leur lieu de travail d'un espace digne répondant à toutes les spécifications techniques d'hygiène et de salubrité où elles peuvent puiser le lait maternel pendant la journée de travail, puis le transporter chez elles. Cette règle s'applique à toutes les entités publiques et aux entreprises privées ayant des capitaux supérieurs à 1500 salaires minimums ou employant plus de 50 personnes.

Dans ce travail, nous considérons L'équilibre entre la vie familiale et professionnel est le principal obstacle auquel sont confrontées les femmes entrepreneuses quel que soit le secteur dans lequel elles travaillent. Dans le but d'illustrer le quotidien d'une femme d'aujourd'hui qu'intègre la sphère publique et privée, nous avons capturé l'image qu'offre le livre *Si nuestras vidas no valen, entonces produzcan sin nosotras* (Santillana Ortiz *et al.*, 2021).

---

<sup>188</sup> Traduction : « Par laquelle est adoptée la stratégie des salles amies de la famille allaitante du milieu de travail dans les entités publiques territoriales et les entreprises privées et d'autres dispositions sont édictées » [Traduction libre].

***Illustration 1***

*La sphère publique et privée pour les femmes*



*Source : Santillana Ortiz et al., 2021, p. 38*

## 4.2. Accès au financement

L'un des obstacles à l'entrepreneuriat féminin est l'accès au financement (e.g. Marlow et Patton, 2005). Le Forum Économique Mondial affirme que le faible accès au capital financier réduit les possibilités d'entrepreneuriat féminin et, de ce fait, la situation des femmes entrepreneurs est précaire (Grupo Banco Mundial, s.d.).

Selon *International Finance Corporation* (IFC), membre du Groupe de la Banque mondiale, dans son rapport annuel 2021, affirment que 10 % des femmes chefs d'entreprise de petites et moyennes entreprises ont accès aux services financiers nécessaires à la croissance de leur entreprise.

Ces obstacles au marché s'entendent comme une disparité de crédit d'environ 320 milliards de dollars US (IFC, 2021), accentuée par des contextes commerciaux et des normes défavorables, ainsi qu'aux stéréotypes culturels qui limitent le champ d'action des femmes entrepreneuses développer leurs projets. Le rapport réalisé par Bpifrance sur l'entrepreneuriat féminin en France 2021, affirme que le 24 % des femmes affirment avoir abandonné leur projet d'entreprise par manque de financement, contre 19 % des hommes.

L'importance d'avoir un capital pour la création d'une entreprise, les attentes de paiement des institutions financières, la qualité du risque de crédit et la réputation des femmes en tant qu'emprunteurs sont des éléments déterminants pour les femmes entrepreneuses : « *WEs (Women Entrepreneurs) tend to fund their startups with different sources of funding, including "bootstrap" finances (personal money from savings and credit cards) and commercial loans*<sup>189</sup>. » (Broto, 2014, p. 43).

---

<sup>189</sup> Traduction : « Les femmes entrepreneuses ont tendance à financer leurs entreprises en démarrage avec différentes sources de financement, y compris des finances « *bootstrap* » (argent personnel provenant de l'épargne et des cartes de crédit) et des prêts commerciaux » [Traduction libre].

Ainsi, nous comprenons que les femmes demandent moins de prêts que les hommes dans la mise en œuvre d'un projet par pure prudence. Myers (1984) affirme que les femmes préfèrent investir leur propre argent plutôt que de demander un prêt, nommé par elles-même *pecking order* (Myers, 1984, p. 582), c'est-à-dire l'ordre hiérarchique.

En Colombie, *L'Observatorio Colombiano de las Mujeres* (2020) affirme (**Figure 4**), indique que 4,90 % des femmes entrepreneuses colombiennes empruntent de l'argent pour démarrer une entreprise, contre 9,10 % des hommes. Un'étude réalisée sur les entrepreneurs dans les zones STEM d'Amérique latine et des Caraïbes en 2020, par WeXchange et BID LAB (membre de la Banque Interaméricaine de Développement, BID), en partenariat avec le groupe Santander. Dans lequel 1.127 femmes entrepreneuses en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques sont interrogées, STEMpreneurs (Sciences, Technology, Engineering et Mathematics= STEM). Cet étude affirme que 69 % des femmes entrepreneuses sont autofinancées. Cependant le type de financement varie selon le pays : **Institutionnel**= Chili, Mexique et Pérou ; **Écosystème**= Argentine, Brésil et Colombie ; **Gouvernements**= Brésil, Chili et Pérou ; **Prêts bancaires**= Chili et Mexique.

Des études sur l'entrepreneuriat féminin montrent que le taux de refus de crédits est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (Lightstone, 1997). Carrier *et al.* (2006) estiment que les restrictions à l'accès au financement sont liées à la structure des entreprises créées par les femmes souvent de petites entreprises et peu de liquidités, les mêmes résultats sont observés dans une étude réalisée par Fabowale *et al.* (1995).

Selon, St-Cyr et Gagnon (2003), les femmes se trouvent dans un cercle vicieux où la taille souvent petite de l'entreprise limite l'accès au financement, entravant ainsi la croissance de l'entreprise. Le *Global Entrepreneurship Monitor* (2019) affirme que les femmes sont moins agressives pour faire des affaires, ce que les rend moins disposées à recevoir de capital,

moins d'investisseurs sont intéressés et il y a moins d'approche des conseils spécialisés (GEM, 2020).

Raison pour laquelle les entreprises créées par des femmes ont une croissance plus lente, car elles prennent moins de risques financiers, sont de petites entreprises par rapport à la moyenne du marché, observent moins de besoins en raison d'une gestion différente de l'entreprise (St-Cyr et Gagnon, 2003). Par exemple, en France, les banques ont tendance à accorder peu de prêts (Duchéneaut, 1997 ; Buttner et Rosen, 1992).

Globalement, les entreprises créées par des femmes sont concentrées principalement dans le secteur des services et présentent une faible liquidité (Fouquet, 2005 ; Carrington, 2006 ; Borges *et al.*, 2008). Dans le cas de la Colombie, les entreprises créées par une femme se concentrent sur l'entrepreneuriat social (éducation, environnement, paix et droits de l'homme). Selon le Bulletin analytique, publié par le Ministère du Commerce, à travers l'unité *INNpalsa Colombia*, dans son édition de novembre 2021, déclare : « (...) *frente a brechas de género, 55% de los colaboradores de emprendimientos sociales son mujeres y 45% son hombres (...)*<sup>190</sup>. » (INNpalsa Colombia Boletín Analítica, 2021, p. 56).

Ainsi, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et son niveau de liquidité sont les éléments qui limitent les femmes à demander un financement et non le fait d'être une femme (Carrington, 2006 ; Coleman, 2000).

Des recherches menées au Canada et aux États-Unis sur les différences entre les hommes et les femmes en matière d'accès au financement et de modalités de crédit n'ont révélé aucune différence entre les sexes en ce qui concerne l'accès au financement des grandes entreprises, ancienneté et secteur d'activité similaires (Carrington, 2006). En revanche, le rapport de la *Comisión Legal para la Equidad de la Mujer Colombia* déclare : « *La*

---

<sup>190</sup> Traduction : « (...) contre des écarts de genre, 55 % des collaborateurs d'entreprises sociales sont des femmes et 45 % sont des hommes (...) » [Traduction libre].

*Universidad de Stanford devala que las empresas de base tecnológica con líderes femeninas generan un retorno de inversión 35% mayor que los hombres, esto debido al tipo de gerencia y motivación que tienen las mujeres al emprender*<sup>191</sup>. » (Comisión Legal para la Equidad de la Mujer Colombia, 2021, s.d.).

Le gouvernement colombien, par l'intermédiaire d'*INNpuls Colombia*, a constaté qu'il existait des obstacles à la croissance des idées entrepreneuriales des femmes dus pour la plupart au manque d'accès aux ressources financières pour soutenir leurs initiatives, les stéréotypes de genre et l'absence d'accompagnement et d'assistance technique pour la construction, l'introduction sur le marché et la commercialisation des produits et services développés. Bien que les femmes soient entrées de manière soutenue dans le monde des affaires, leur participation reste plus faible que celle des hommes et elles participent davantage à certains secteurs de production et à certaines échelles professionnelles et salariales (Departamento Nacional de Desarrollo, s.d.). Il est donc important de mettre en place des stratégies pour réduire cet écart. Par conséquent et dans le but de mettre en œuvre des actions en faveur de l'équité du travail et de l'égalité des sexes, la loi sur l'entrepreneuriat renforce deux voies d'action qui visent à surmonter ces obstacles.

***CEmprende*** est une proposition qui a une approche et une stratégie régionales fortes et l'autre, est le *Fondo de Emprendimiento Femenino*, qui fonctionne comme un moteur financier et de développement pour offrir une assistance technique dans la génération de programmes pour l'entrepreneuriat féminin (Observatorio Colombiano de las Mujeres, 2021).

De même, le *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022* et la Vice-présidence de la République se sont fixées comme objectif de porter le nombre de femmes entreprenantes à un million d'ici 2022. À l'heure actuelle, l'État colombien met en œuvre des actions visant à

---

<sup>191</sup> Traduction : « L'Université de Stanford révèle que les entreprises à base de technologie avec des femmes leaders génèrent un retour sur investissement 35 % plus élevé que les hommes, ceci en raison du type de gestion et de motivation que les femmes ont à entreprendre » [Traduction libre].

mettre en valeur les valeurs des femmes entrepreneuses, à leur offrir un meilleur soutien technique, commercial et financier (Comisión Legal para la Equidad de la Mujer Colombia, 2021). L'Organisation des Nations Unies a choisi la Colombie pour produire des obligations souveraines de genre qui financent des initiatives entrepreneuriales : « *Esta propuesta, surge dado que las PYME lideradas por mujeres cuentan con menos acceso a financiamiento que aquellas lideradas por hombres*<sup>192</sup>. » (Departamento Nacional de Desarrollo, s.d.)

Le gouvernement colombien a mis à la disposition des personnes désireuses d'entreprendre différentes voies pour accéder à un financement, entre autres : Le *Fondo Emprender*, *iNNPulsa Colombia*, *red de ángeles inversionistas*, *capital semilla*, *fondos de capital*, *bonos de género*, entre autres.

La Colombie, dans le but d'atteindre l'Objectif de développement durable (ODD) 5, Égalité de Genre, défini par le Programme 2030, a mis en place depuis 2005 *Fondo de emprendimiento del SENA* (le Fonds Entrepreneurial-SENA). *ONU Mujeres Colombia* dans son rapport de 2018 affirme que le soutien le plus répandu dans le pays est le programme *Fondo Emprende* du SENA, comme l'indique le GEM de 2021, la Colombie a mis en place ce programme pour promouvoir l'entrepreneuriat.

Il convient de souligner que la Colombie connaît un changement de comportement des femmes chefs d'entreprise en ce qui concerne l'accès au crédit, étant donné que *DataCrédito*, la centrale à risque fortement implantée en Colombie, qui est chargée d'informer les entreprises qu'offrent des financements ou des ventes à crédit sur la informations financier du demandeur des crédits, tel que, les ratios de crédit, des obligations en cours qu'ils ont avec des institutions financières et non financières, des informations sur les comptes d'épargne et les comptes courants, etc : « *DataCrédito provee soluciones integrales que facilitan y agilizan la toma de*

---

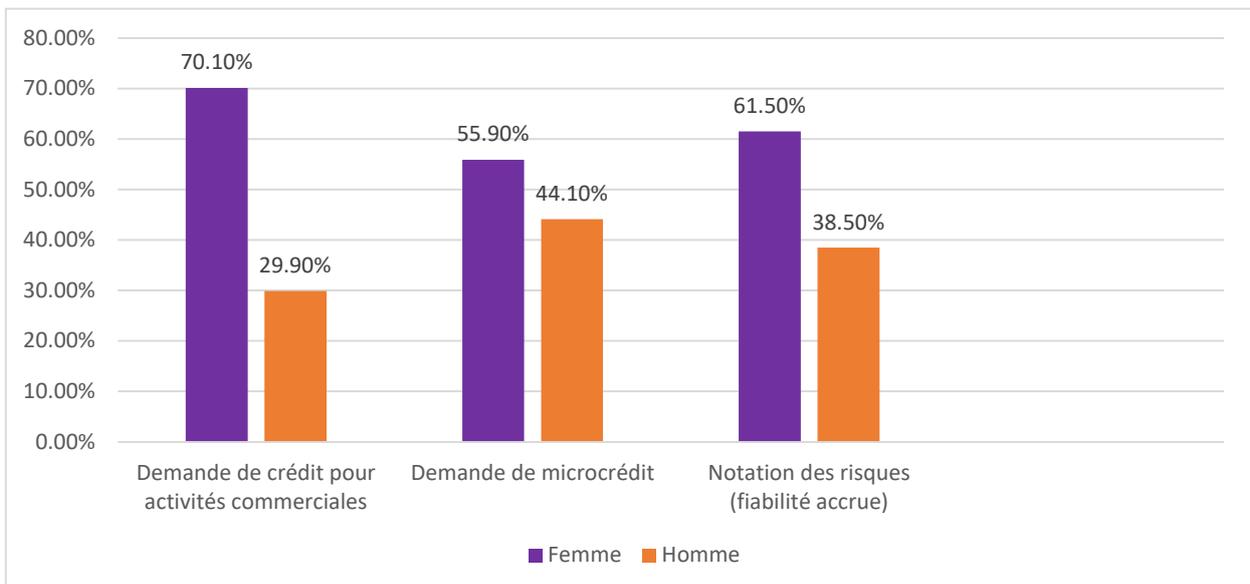
<sup>192</sup> Traduction : « Cette proposition fait suite au fait que les PME dirigées par des femmes ont moins accès au financement que celles dirigées par des hommes » [Traduction libre].

*decisiones comerciales y de crédito de las empresas que otorgan créditos o financian la adquisición de productos o la prestación de servicios*<sup>193</sup>. » (Tarapuez et al., 2019, p. 358).

Datacredito dans son rapport annuel 2020 (Datacredito Experian, s.d.) rapporte que : les femmes ont accès à de plus grandes possibilités de crédit. Les femmes ouvrent plus de crédits que les hommes, à tous les âges, dans toutes les régions du pays et dans toutes les couches socio-économiques. Les femmes sont majoritaires dans les demandes de crédits pour les activités commerciales (femmes 70,1 %, hommes 29,9 %), les microcrédits (femmes 55,9 %, hommes 44,1 %) et ce qui est plus intéressant, les femmes ont une note de risque plus élevée (plus grande fiabilité) (femmes 61,5 %, hommes 38,5 %), quand il s'agit de recevoir un crédit (cf. Figure 11).

**Figure 11**

*Accès au crédit, par sexe. Colombie 2020*



Source : Élaboration propre des données fournies par Datacredito Experian, s.d.

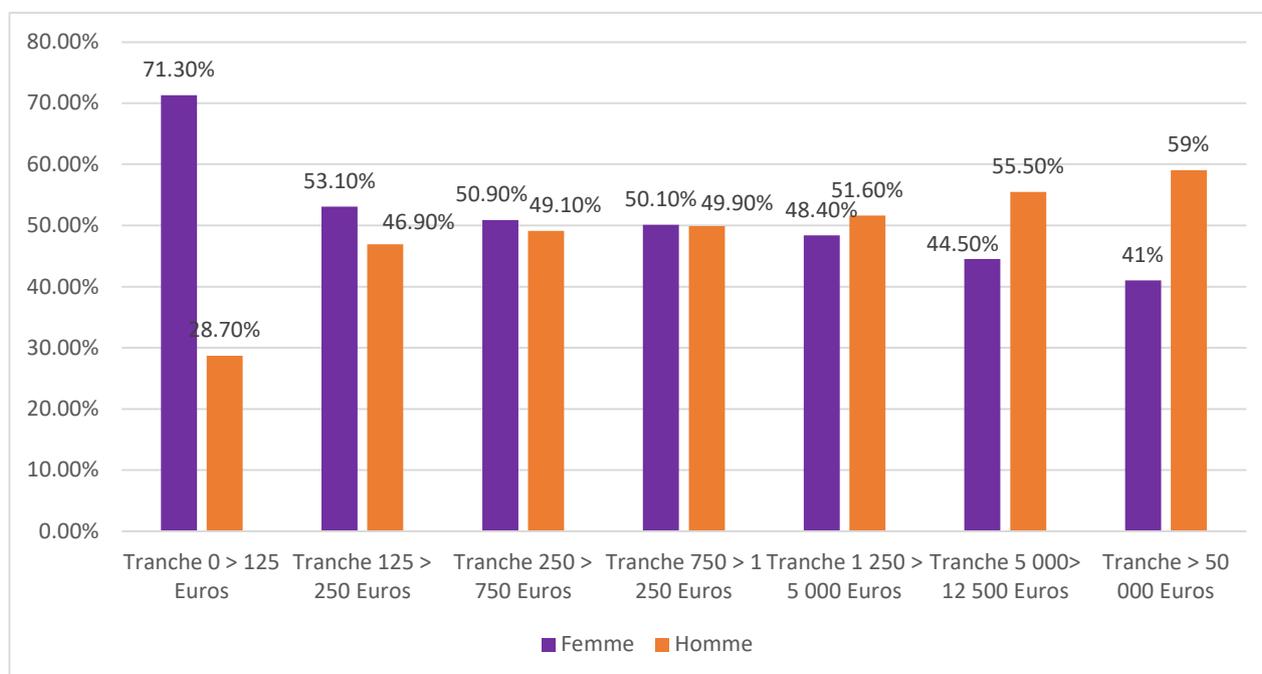
<https://www.datacredito.com.co/>.

<sup>193</sup> Traduction : « DataCrédito fournit des solutions complètes qui facilitent et accélèrent la prise de décision commerciale et de crédit des entreprises qui octroient des crédits ou financent l'achat de produits ou la prestation de services » [Traduction libre].

*Datacredito* signale que les femmes continuent d'être les pionnières dans l'obtention de crédits de faible montant. Dans la tranche supérieure de 0 à 500.000 pesos colombiens, la participation des femmes est de 71,3 %, tandis que celle des hommes est de 28,7. Nous observons une forte participation masculine dans la demande de prêts d'haut niveau, dans la tranche de 20 à 50 millions (44,5 % de femmes, 55,5 % d'hommes) ; dans la tranche de 50 millions (41 % de femmes, 59 % d'hommes). Dans le but d'une bonne compréhension des tranches, le **Figure 12** indique les chiffres en euros.

**Figure 12**

*Participation selon la valeur d'un crédit par sexe Colombie 2020*



*Source* : Traitement propre des données fournies par Datacrédito Experian (s.d.)

<https://www.datacredito.com.co/>.

L'étude réalisée par WeXchange et BID LAB dans les zones STEM d'Amérique latine et des Caraïbes en 2020 constatant que « *El 79% de las mujeres STEMpreneurs con mentores accedieron a fuentes formales de capital. Aunque con los fondos de capital emprendedor 84 %*

*tuvieron acceso a dicha financiación y con los inversores ángeles, aceleradoras e incubadoras (81 %)»<sup>194</sup>.*» (IDB Lab, 2020, p. 22).

### **4.3. Accès à un réseau professionnel**

De nombreuses études confirment que les femmes ont moins tendance à créer des relations strictement professionnelles. St Cyr et Gagnon (2003) constate un manque d'intérêt de la part des femmes pour la création d'un réseau professionnel. Ce faible accès à un réseau professionnel constitue un obstacle majeur au développement de la carrière des femmes (Weiler et Bernasek, 2001). En outre, il constitue une source de difficultés pour la création et le développement des entreprises dirigées par des femmes (Carrier *et al.*, 2006).

Un solide réseau professionnels peut être très utile dans une entreprise (Baines et Wheelock, 1998) et le processus de création de ce réseau professionnels peut également avoir un impact positif sur l'entrepreneuriat. Un entrepreneur a besoin d'informations, de capitaux financiers, de compétences pour créer sa propre entreprise, éléments qui sont souvent complétés par le réseau professionnel (Hansen, 1995). Granovetter (1973) identifie deux types de liens interpersonnels au sein du réseau de contacts : les liens forts (relations soutenues et fréquentes) ; et celles formées par un réseau généralement plus étendu et plus distant, les liens faibles (contacts brefs et occasionnels). La force de ces relations dépend de différents facteurs, tels que le temps passé à établir la relation, l'intensité émotionnelle partagée, la confiance construite, la fréquence et la quantité de services réciproquement rendus. Dans le but de créer d'autres relations liées aux opportunités, un individu doit accéder à un nouveau réseau social au sein de différents groupes sociaux (Burt, 1992), par exemple, chambres de commerce, associations professionnelles, organisations, entre autres.

---

<sup>194</sup> Traduction : « 79 % des femmes STEMPreneurs ayant des mentors ont eu accès à des sources formelles de capitaux. Bien que les fonds de capital-risque 84 % ont eu accès à ce financement et avec les investisseurs anges, les accélérateurs et les incubateurs (81 %) » [Traduction libre].

Par ailleurs, la structure des réseaux créés par les femmes est différente de celle des hommes où les femmes privilégient les liens forts plutôt que les liens faibles, car ils apportent un soutien moral dans la phase de l'entrepreneuriat et croissance entrepreneuriale chez les femmes. Alors que les liens forts, qui sont plus utiles dans le développement d'une entreprise ou d'une carrière sont peu exploités par les femmes. Les hommes identifient leurs relations fructueuses quand elles sont établies avec des avocats, des experts-comptables et d'autres professionnels, donc les liens fort vont après (Hisrich et Brush, 1986), tandis que les femmes identifient comme les relations les plus réussies, celles établies avec son partenaire et sa famille (Robinson et Stubberud, 2009).

Des auteurs comme Borges *et al.* (2008) soulignent l'importance pour les femmes d'avoir des liens forts dans leur réseau de contacts. Les femmes contractent les liens forts (famille) tout au long du processus de création d'entreprise (Grève et Salaff, 2003), de même, le conjoint joue un rôle très important dans le processus d'entrepreneuriat d'une femme (Le Loarne-Lemaire, 2013). Ce qui constitue un désavantage majeur pour l'entrepreneuriat en termes d'accès aux informations, aux réseaux de contacts et aux conseils professionnelle qui pourraient être obtenus à partir de ces contacts (Robinson et Stubberud, 2009). « *Los círculos familiares son las principales fuentes de apoyo para las mujeres STEMpreurs cuando comienzan sus compañías, calificando 64%*<sup>195</sup>. » (IDB Lab, 2020, p. 21).

Cette étude indique également que les sources de soutien varient d'un pays à l'autre, par exemple, au Brésil, 78 % des femmes ont répondu que le soutien familial était particulièrement important dans la première phase de leur entreprise. Alors que les accélérateurs et incubateurs étaient les plus importants à ce stade, au Mexique avec 55 %, Mentores 52 % et Ángeles Investors 19 %, mais au Pérou le plus important a été le soutien

---

<sup>195</sup> Traduction : « Les cercles familiaux sont les principales sources de soutien pour les femmes STEMpreurs lors de la création de leur entreprise, notant 64 % »[Traduction libre].

gouvernemental (31 %), ainsi qu'au Chili (32 %), tandis qu'en Uruguay (29 %) et au Chili (36 %) les fonds de Venture Capital ont été d'une grande importance (IDB Lab, 2020).

Une étude réalisée par Santamaría *et al.* (2013) affirme qu'il existe différents facteurs qu'interviennent dans l'action d'entreprendre. L'entrepreneuriat féminin est plus possible quand il vient d'une famille entreprenante, puisque cela donne à la femme, le réseau de contacts, le démarrage de l'entreprise, entre autres. Gutiérrez (2011) ajoute que l'environnement familial proche et compréhensif est un facteur important pour le bon développement de les entreprises des femmes.

Malgré cette tendance identifiée dans la littérature analysée, il convient de souligner que les femmes sont aujourd'hui de plus en plus engagées dans le *networking*. Le développement d'un réseau de contacts peut être interprété comme le résultat d'un changement social, ainsi que comme un moyen de rendre visible le problème de l'égalité des chances professionnelles (Boni-Le Goff, 2010). « (...) *some studies also indicate that Women Entrepreneurs are assembling themselves into groups or confederacies so that they can establish solid women business networks, where members can collectively pool resources and expertise together*<sup>196</sup>. » (Broto, 2014, p. 43).

Cela se reflète dans l'étude réalisée sur les femmes entrepreneurs dans les STEM d'Amérique latine et des Caraïbes en 2020, affirmant que le deuxième facteur le plus important qui contribue au succès d'un entrepreneur est de créer un réseau professionnel (47 %), derrière l'ambition personnelle, attitude et motivation (56 %). Dans ce rapport, ces entrepreneurs conseillent d'autres entrepreneurs à « *Apoyarse y orientarse mutuamente, además deben ingresar al ecosistema emprendedor desde el principio para construir una red*<sup>197</sup>. » (IDB Lab,

---

<sup>196</sup> Traduction : « (...) Certaines études indiquent également que les femmes entrepreneures se regroupent en groupes ou en confédérations afin d'établir des réseaux solides de femmes d'affaires, où les membres peuvent collectivement mettre en commun leurs ressources et leur expertise » [Traduction libre].

<sup>197</sup> Traduction : « Se soutenir et s'orienter mutuellement, et doivent dès le début entrer dans l'écosystème entrepreneurial pour construire un réseau » [Traduction en ligne].

2020). Étant donné que les femmes interrogées considèrent le réseau de contacts limité comme l'obstacle le plus important dans le processus d'entrepreneuriat féminin :

***Falta de redes de contacto personales:** El acceso a capital está fuertemente vinculado a quién conoces, y las mujeres emprendedoras no siempre son proactivas en la construcción de sus propias redes. América Latina tiene una cultura basada en las relaciones, y aquí los contactos son clave. Por ejemplo, yo presto más atención a las compañías que me vienen recomendadas por alguien en mi RED<sup>198</sup>. (IDB Lab, 2020, p. 31).*

***Falta de redes de contacto profesionales:** Las mujeres emprendedoras deben continuar apoyándose mutuamente. Cuantos más fondos liderados por mujeres, mentoras y **role models** tengamos, estaremos construyendo mejores ecosistemas<sup>199</sup>. (IDB Lab, 2020, p. 31).*

#### 4.4. L'aversion au risque

La littérature consacrée à l'aversion au risques des part des hommes et des femmes affirme que les femmes évitent de plus prendre des risques que les hommes (Croson et Gneezy, 2009). Hossain *et al.* (2009) estiment que cela est dû au fait que les femmes des pays en voie de développement sont éduquées dans un environnement socio-culturel conservateur, ce qui crée de l'insécurité chez les femmes, de sorte qu'elles croient peu à leurs décisions, Par conséquent, la société les disqualifie en tant qu'entrepreneurs. Les familles, les banques et la société en général hésitent donc à accepter les femmes comme décideurs.

---

<sup>198</sup> Traduction : « **Manque de réseaux** : l'accès au capital est fortement lié à ceux que vous connaissez, et les femmes entrepreneurs ne sont pas toujours proactives dans la construction de leurs propres réseaux. L'Amérique latine a une culture basée sur les relations, et ici les contacts sont essentiels. Par exemple, je fais plus attention aux entreprises qui me sont recommandées par quelqu'un sur mon réseau » [Traduction libre].

<sup>199</sup> Traduction : « **Manque de réseaux professionnels** : les femmes entrepreneurs doivent continuer à se soutenir mutuellement. Plus nous avons de fonds dirigés par des femmes, des mentors et des rôles modèles, plus nous construisons de meilleurs écosystèmes » [Traduction libre].

La CEPAL dans un rapport élaboré par Lidia Heller (2010), affirme que les institutions financières sont généralement très prudentes dans leurs relations avec les personnes à faible revenu et, en particulier, avec les femmes. Il existe une tendance à restreindre leurs services financiers, tels que l'épargne ou le crédit, ou à privilégier les services aux propriétaires immobiliers, aux membres de ménages à revenu élevé et aux grandes entreprises. Ainsi, des groupes importants de la population de nombreux pays en voie de développement sont exclus du système financier.

La différence entre les hommes et les femmes dans l'entrepreneuriat peut s'expliquer en partie par la différence de perception dans la prise de risque. Les hommes ont moins peur de l'échec et sont donc plus exposés au risque ; les femmes connaissent leurs conditions d'entreprendre, le plus souvent par nécessité, ce qui influe sur leur perception d'elles-mêmes et de leurs capacités professionnelles (Henríquez-Daza *et al.*, 2010).

Le taux d'entrepreneuriat de Bpifrance 2022, publié en France au niveau national, confirme que 67 % des femmes ayant l'intention de créer une entreprise considèrent l'échec comme une expérience utile dans la carrière, contre 74 % des hommes. (IDB Lab, 2020, p. 126).

En outre, dans le rapport élaboré par cette même institution sur l'entrepreneuriat féminin en 2021 ajoute que parmi les femmes qui ont déjà un projet élaboré et analysé en profondeur, considèrent à 18 % que la principale crainte liée à entreprendre est « un risque d'échec trop important », contre 10 % des hommes. En outre, il affirme que les femmes qui ont l'intention d'entreprendre, mais n'ont pas encore bien défini leur projet d'entreprise, considèrent à 25 % avoir peur de l'échec, contre 27 % des hommes. Une autre étude réalisée en Inde par Broto (2014) a conclu que les femmes sont moins défavorables au risque financier :

*According to one recent study on WEs, approximately 60 percent of Caucasian women business owners were able to obtain bank credit, compared to 50 percent of*

*Hispanic, 45 percent of Asian, 42 percent of Native American, and 38 percent of African-American WEs. The study also shows that WEs are more risk takers than male entrepreneurs*<sup>200</sup>. (Broto, 2014, p. 43-44).

En revanche, l'étude réalisée sur les entrepreneuses dans les zones STEM d'Amérique latine et des Caraïbes en 2020 affirme que 53,6 % des femmes STEMpreneurs ont jusqu'à présent perçu moins de 99.999 dollars américains, contre 2 % des femmes qui affirment avoir perçu plus de 3 milliards de dollars américains.

Même 44 % de son capital provient d'un cercle interne (épargne personnelle, famille et amis), tandis que 43 % provient du capital formel (investisseurs providentiels, accélérateurs, incubateurs, gouvernements) 70 % affirment avoir obtenu des capitaux supérieurs à 1 million de dollars américains par le biais de fonds de capital-risque et de capital entrepreneurial (capital institutionnel). Fait qui reflète l'adversité du risque en Amérique latine et dans les Caraïbes. Nous comprenons qu'il y a une aversion au risque de la part des femmes, mais cette aversion, est également présente chez les hommes, seulement dans une moindre mesure et que le facteur « tolérance au risque » change selon le pays.

Dans ce travail, nous considérons également le facteur « culture » comme un point important et central du problème de genre actuel que l'on vit dans le monde. Par exemple, Welter (2011) estime que les femmes chefs d'entreprise dépendent fortement du contexte culturel dans lequel elles évoluent. Étant donné que les normes culturelles façonnent les rôles des hommes et des femmes, créant des stéréotypes sociaux en fonction des tâches considérées comme convenant aux hommes et aux femmes (Heilman, 1983).

Afin d'offrir une compréhension globale de l'impact des pratiques culturelles sur l'attitude à l'égard du risque, nous utilisons les informations fournies par *Hofstede's Cultural*

---

<sup>200</sup> Traduction : « Selon une étude récente sur les EP, environ 60 % des femmes propriétaires d'entreprises caucasiennes ont pu obtenir du crédit bancaire, comparativement à 50 % des hispaniques, 45 % des asiatiques, 42 % des Amérindiens et 38 % des EP afro-américains. L'étude montre également que les GE prennent plus de risques que les hommes entrepreneurs » [Traduction libre].

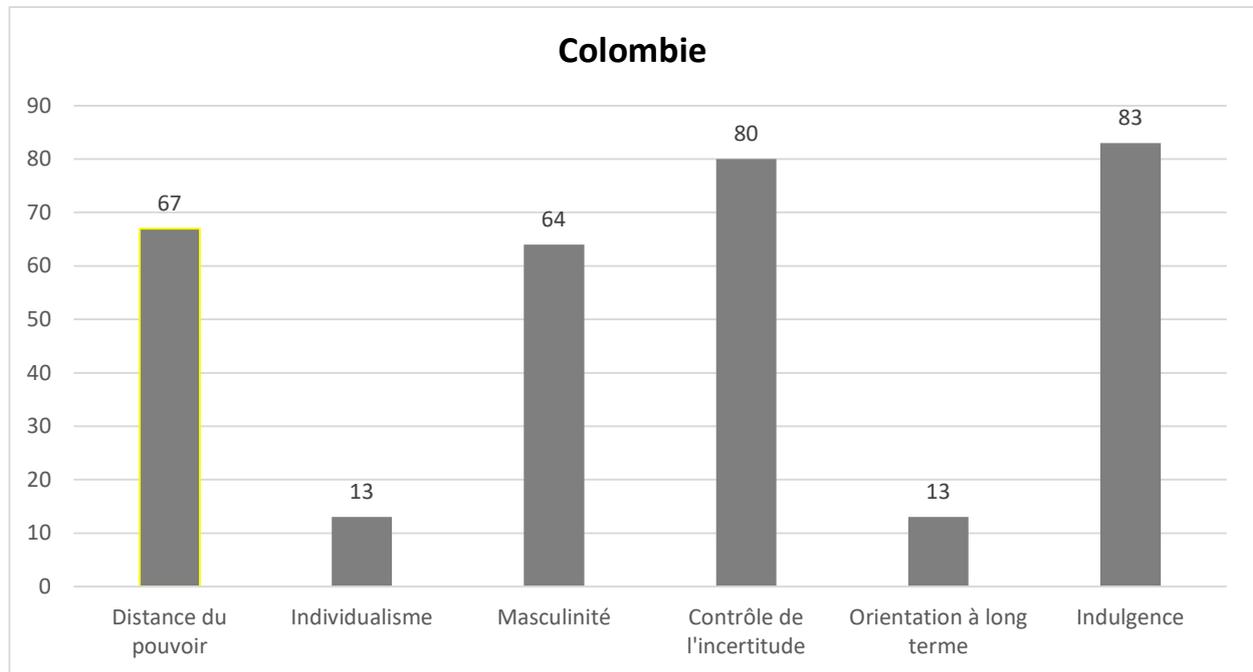
*Dimensions* (1980) qui est composé de 6 dimensions qui mesurent les différences culturelles dans le monde. Le *Hofstede's Cultural Dimensions* fournit des informations approfondies sur les complexités culturelles, bien qu'il ne se concentre pas sur l'entrepreneuriat et le genre, c'est la seule étude validée qui regroupe différentes variables culturelles pour mesurer les cultures du monde.

Les aspects culturels sont liés aux phénomènes politique et sociaux. Cela nous permet d'adopter une approche globale pour une meilleure compréhension des comportements et évolutions des individus par rapport aux contextes où ils évoluent. Les multiples références à des éléments tels que la religion, les croyances, les structures sociales, la politique et les particularités culturelles permettront de définir une manière de vivre, de sentir, de négocier et d'échanger entre les personnes.

(Rabassó et Rabassó, 2007, p. 77)

*Hofstede's Cultural Dimensions*, (cf. Figure 13) identifie les valeurs féminines, à travers la perception du succès dans une société. Les pays avec des valeurs féminines donnent la priorité à la qualité de vie, le fait d'exceller dans une société n'est pas admirable, donc il conclut que la motivation est liée à faire ce qu'il aime, tandis que les sociétés avec des valeurs masculines sont dirigées par la compétition, les réalisations et le succès, le succès défini par le gagnant, le meilleur dans le domaine ; système de valeur qui commence à l'école et se transmet au monde des affaires ; la motivation de ces sociétés est liée à attendre d'être le meilleur.

En effet, la définition du succès diffère entre les femmes et les hommes. Elles perçoivent le bénéfice économique important, mais non isolé des objectifs sociaux ou personnels de leurs entreprises (Valencia, 2007). Selon, le site Web de *Hofstede's Cultural Dimensions* décrit la Colombie dans ses six dimensions comme suit :

**Figure 13***Dimensions culturelles de Hofstede (Colombie)*

Source : Adapté d'Hofstede's Cultural Dimensions (s.d.) (<https://www.hofstede-insights.com/>)

### **Distance du pouvoir**

Avec un score de 67, la société colombienne considère les inégalités entre les personnes comme un simple fait de la vie. Cette inégalité est généralement acceptée dans toutes les couches sociales, de sorte qu'un chef d'entreprise aura beaucoup de pouvoir concentré par rapport à son équipe de gestion d'entreprise.

### **Individualisme**

Avec un score de 13, la Colombie est l'une des cultures les plus collectivistes au monde, dépassée seulement par l'Équateur, le Panama et le Guatemala.

Étant donné que la société colombienne est très collectiviste, il est très important de s'adhérer à un groupe et de se mettre d'accord avec l'opinion de ce groupe. Cela signifie que les groupes ont généralement de fortes identités liées aux distinctions de classe. La loyauté entre les membres des groupes est essentielle, c'est à travers des groupes « corporatifs » que

les gens obtiennent des privilèges et des avantages qui ne se trouvent pas dans d'autres cultures. Le conflit est évité afin de prolonger l'harmonie du groupe. Ainsi, les relations personnelles sont plus importantes dans les tâches à exécuter, en effet, si les Colombiens perçoivent de l'attention à la relation personnelle qui se construit, une relation sera créée. Si un membre du groupe a un point commun avec les autres, il y aura une forte cohésion, mais il sera facilement exclu. La communication est riche en contexte, elle est donc longue et élaborée.

### **Masculinité**

Avec un score élevé de 64, la Colombie est classée comme une société largement masculin, les valeurs dominantes de la société colombienne sont le succès (être le meilleur), la compétitivité, le statut social, mais collectivistes plutôt qu'individualistes. En d'autres termes, cela veut dire qu'il y a concurrence entre les classes sociales, et non entre les membres du même groupe :

*People seek membership in groups which give them status and rewards linked to performance, but they often sacrifice leisure against work, as long as this is supported by group membership and by power holders<sup>201</sup>. (Hofstede, s.d.)*

### **Contrôle de l'incertitude**

Avec un score élevé de 80, la société colombienne évite largement l'incertitude, de sorte que la communication est directe et les émotions sont exprimées ouvertement, bien qu'il existe de nombreuses règles sociales pour chaque situation, pas suivies, dans tous les cas ; ce point reflète également l'importance de ce que pense le groupe auquel il appartient. La religion catholique est un point important, car la majorité de la société la suit, de sorte que le conservatisme social se répand dans tout le pays. En ce qui concerne le travail, chaque étape est planifiée, mais elle n'est pas toujours suivie dans la pratique.

---

<sup>201</sup> Traduction : « Les gens recherchent l'adhésion à des groupes qui leur donnent un statut et des récompenses liées à la performance, mais ils sacrifient souvent les loisirs par rapport au travail, tant que cela est soutenu par l'adhésion au groupe et par les détenteurs de pouvoir » [Traduction libre].

### **Orientation à long terme**

La Colombie obtient un score de 13, c'est-à-dire que la culture colombienne est normative. La société colombienne se soucie de trouver la vérité absolue ; c'est une société normative dans sa pensée, il y a un grand respect pour les traditions, peu de tendance à épargner pour l'avenir et une approche à obtenir des résultats rapides.

### **Indulgence**

La Colombie obtient un score très élevé dans cette variable 83, c'est-à-dire que la Colombie est un pays indulgent. Les Colombiens montrent une volonté de réaliser leurs impulsions et leurs désirs en ce qui concerne profiter de la vie et s'amuser. Ils ont une attitude positive et une forte tendance à l'optimisme. De plus, ils accordent plus d'importance au temps libre, agissent et dépensent l'argent à volonté.

Comme nous l'avons observé, la culture colombienne tend à suivre une voie beaucoup plus conservatrice dans les rôles sociaux, puisque le conservatisme social est fortement ancré dans la société. Cela rend difficile l'entrepreneuriat professionnel féminin.

Moins de femmes prennent des risques, ce qui explique qu'elles soient moins compétitives (Bertrand, 2010). Étant donné que les femmes recherchent des avantages économiques tout en étant en harmonie avec leur famille et leur communauté (Harris *et al.*, 2008).

#### **4.5. Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes**

La discrimination se présente comme suit :

*Cuando las mujeres (...) que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones (...) reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo<sup>202</sup>.*

---

<sup>202</sup> Traduction : « Lorsque les femmes (...) qui ont la même capacité, le même niveau d'études, de formation et d'expérience que les hommes (...) sont moins bien traitées dans le recrutement, l'accès à une profession, les promotions, le salaire ou les conditions de travail » [Traduction libre].

(McConnell et Brue, 2003, p. 435)

Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs peut expliquer pourquoi les femmes choisissent de s'orienter moins que les hommes dans un projet d'entrepreneuriat (Fossen, 2012) : « *They can perceive a negative evaluation by potential resource providers (i.e. financiers, suppliers, etc.)*<sup>203</sup>. » (Westhead et Wright, 2013, p. 68)

Étant donné que l'entrepreneuriat tend à être associé à des stéréotypes de genre plutôt masculins, les compétences des femmes sont difficilement reconnues (Gupta *et al.*, 2009) « *Entrepreneurship is still expected to be a male-dominated field, and it may be difficult to gain the society's support for Women Entrepreneurs*<sup>204</sup>. » (Broto, 2014, p. 47). Les conséquences de ces actions sont négatives pour les femmes, car le sentiment de manque de crédibilité peut entraver les ambitions d'entreprendre (Reis, 1991). Une autre étude réalisée par Cornet et Constantinidis (2004) en France sur l'entrepreneuriat des femmes a conclu que les femmes, bien que leur niveau scolaire les aide à être crédibles, ont encore du mal à se positionner sur le marché. Selon le rapport de Bpifrance sur l'entrepreneuriat féminin en France 2021, 13 % des femmes entrepreneurs estiment que le manque de crédibilité de la part des clients, est l'une des principales difficultés rencontrées au cours des deux premières années d'existence de l'entreprise, également identifiée comme la troisième barrière à surmonter.

Dans le contexte colombien, nous constatons que les diplômés de l'enseignement supérieur en 2018 selon le sexe sont 211.402 hommes et 270.720 femmes, c'est-à-dire que les femmes dépassent les hommes de 12,3 %. En outre, *The Women's Entrepreneurial Venture Scope* (2013) a constaté que les niveaux d'éducation en Colombie sont relativement élevés par rapport à la moyenne des autres pays de la région (68,6 % Colombie contre 58,9 % reste de la région). Il affirme également que l'accès au financement de l'éducation est le plus facile de la

---

<sup>203</sup> Traduction : « Elles peuvent percevoir une évaluation négative de la part de fournisseurs de ressources potentiels (e.g. financiers, fournisseurs, etc.) » [Traduction libre].

<sup>204</sup> Traduction : « On s'attend toujours à ce que l'entrepreneuriat soit un domaine dominé par les hommes, et il pourrait être difficile d'obtenir le soutien de la société pour les femmes entrepreneurs » [Traduction libre].

région (41,4 % pour la Colombie contre 35,9 % pour le reste de la région). Cependant, l'accès à l'enseignement supérieur pour les femmes a été lent, ce n'est seulement qu'en 1936 que la femme a acquis le droit d'aller à l'université, et ne pouvait opter que pour certaines carrières professionnelles, telles que les soins, l'enseignement, les sciences humaines ou les sciences douces. Comme anecdote, Pardo Pedraza (2011) cite le discours de Rubio en 1930 au quatrième Congrès International Féminin tenu à Bogotá-Colombie en 1930, où il exprime :

*Allí (...) se les forma convenientemente su corazón para hacer de ellas, en lo futuro, esposas ejemplares para tal objeto, las enseñan a bordar en anjeo, a hacer filigranas con los encajes de bolillo, a calcar dibujos de adorno con papel de copia, a recitar lecciones de memoria como cotorritas domésticas, a bajar los ojos delante de las gentes, a callar lo que piensan, a mentir, a ser taimadas, falsas, hipócritas y... sobre todo, a rezar en coro y con un sonsonete antipático, desde que se levantan hasta que se acuestan. Muy bien! De esta manera se las prepara para ser lechado de esposas. ¡Perfectamente! Salen de ahí, del claustro, y pasan de un salto brusco, del convento escolar a la cátedra horrible de la vida moderna<sup>205</sup>. (Pardo Pedraza, 2011, p. 151)*

Ce discours nous donne une idée de ce qu'était l'éducation des femmes en Colombie au début des années 30, entièrement liée aux tâches ménagères et Rubio (1930, cité par Pardo Pedraza, 2011) voulait en quelque sorte dénoncer le mal fait à la société et à la femme, l'absence d'une éducation de qualité ; Isabel Montaña en 1932 justifiait l'importance d'une bonne éducation féminine par le travail de la femme au sein de la famille, qui assurait que les tâches attribuées aux femmes : être mère et au service des autres, nécessitant une « instruction

---

<sup>205</sup> Traduction : « Là (...) on leur forme convenablement leur cœur pour en faire, à l'avenir, des épouses exemplaires pour tel objet, on leur enseigne à broder au point d'Anjou, à faire des filigranes avec les dentelles au fuseaux, à calquer des dessins d'ornement avec du papier de copie, à réciter des leçons de mémoire comme des perroquets domestiques, à baisser les yeux devant les gens, à taire ce qu'elles pensent, à mentir, à être sournoises, fausses, hypocrites et... surtout, à prier en chœur et avec un son antipathique, depuis qu'elles se lèvent jusqu'à leur coucher. Très bien ! De cette façon, on les prépare à être traitées en épouses. Parfaitement ! Elles sortent de là, du cloître, et passent d'un saut brusque, du couvent scolaire à la chaire horrible de la vie moderne » [Traduction libre]

solide » ou une formation féminine adéquate, ce qui fait de la maternité une arme clé pour l'accès des femmes à l'enseignement supérieur (Pardo Pedraza, 2011).

C'est ainsi que nous comprenons que le niveau d'éducation des femmes marque leur réussite professionnelle et leur indépendance économique. Les femmes ont tendance à utiliser la formation supérieure comme une lettre de motivation et comme une preuve de leurs connaissances. Elles se sentent plus en sécurité et crédible. De nombreuses études ont montré que le manque d'éducation supérieure chez les femmes peut constituer un obstacle à l'entrepreneuriat (Jesen et Elam, 2012 ; Shabana, 2011 ).

« *One of the significant characteristic that many successful female entrepreneurs have in common includes these WEs (Women entrepreneurs) having higher education degrees*<sup>206</sup>. » (Broto, 2014, p. 40). Aussi « *(...) education and training provides them with the necessary confidence to believe in their capability and business ideas*<sup>207</sup>. » (Broto, 2014, p. 45). Il déclare aussi « *Several studies have shown that lack of education can be a barrier for Women Entrepreneurs*<sup>208</sup>. » (Broto, 2014, p. 39).

La littérature étudiée souligne avec force le fait que les femmes ne sont pas sûres d'entreprendre, raison pour laquelle elle estime que posséder une formation en entrepreneuriat peut l'aider à prendre le risque :

*Overall, studies suggest that female entrepreneurs have less self-confidence in their entrepreneurial abilities; participating in entrepreneurial educational programs can affect a person's confidence in performing a particular task, aiding entrepreneurial*

---

<sup>206</sup> Traduction : « L'une des caractéristiques importantes que de nombreuses femmes entrepreneures qui réussissent ont en commun est que ces EE (femmes entrepreneures) ont des diplômes d'études supérieures » [Traduction libre].

<sup>207</sup> Traduction : « (...) l'éducation et la formation leur donnent la confiance nécessaire pour croire en leurs capacités et en leurs idées d'affaires » [Traduction libre].

<sup>208</sup> Traduction : « Plusieurs études ont montré que le manque d'éducation peut être un obstacle pour les femmes entrepreneures » [Traduction libre].

*intentions and actions*<sup>209</sup>. (Hechavarría et Ingram, 2019, p. 434)

En outre, il existe des preuves que les programmes de formation à l'esprit d'entreprise ont une prise positive au sein de la guilde féminine ; ainsi, les programmes du gouvernement en faveur de l'entrepreneuriat génèrent plus de nouvelles entreprises ou d'entreprises chez les femmes que chez les hommes (Hechavarría et Ingram, 2019). De même, l'étude réalisée par Broto (2014) a montré que les femmes qui ont fait des études supérieures avaient plus tendance à transformer leur entreprise en une entreprise prospère.

#### **4.6. Syndrome de l'imposteur**

Un autre obstacle pris en compte dans ce travail est la faible confiance des femmes dans leur travail, leur gestion et leurs capacités. À ce stade, les stéréotypes jouent un rôle très important (Croizet et Leyens, 2003 ; Lebègue et Paturel, 2008). Les femmes ont intériorisé le rôle social de chaque sexe, au point qu'elles ne se considèrent pas compétentes (Broverman *et al.*, 1972 ; Rosenkrantz *et al.*, 1968). Margaret Mead (Mead, 1949) a noté que les femmes indépendantes et prospères sont considérées comme une force hostile et destructrice dans la société. Les recherches tendent à montrer que les femmes ont moins confiance en elles, alors que les hommes ont tendance à avoir trop confiance en eux-mêmes (Barber et Odean, 2001). Deaux (1976) exprime qu'il existe des preuves considérables que les femmes ont souvent des attentes plus faibles que les hommes dans leur capacité à accomplir avec succès différentes tâches. Cette confiance dans les hommes permet d'expliquer en partie le fait que les hommes s'embarquent plus souvent dans l'aventure de l'entrepreneuriat que les femmes (Kuppuswamy et Mollick, 2015). On estime donc que les écarts actuels entre les sexes sont une conséquence du manque d'ambition des femmes.

---

<sup>209</sup> Traduction : « Dans l'ensemble, les études indiquent que les femmes entrepreneures ont moins confiance en leurs capacités entrepreneuriales ; la participation à des programmes de formation en entrepreneuriat peut avoir une incidence sur la confiance d'une personne dans l'exécution d'une tâche particulière, ce qui favorise les intentions et les actions entrepreneuriales » [Traduction libre].

Le syndrome de l'imposteur fait référence à des individus qui réussissent selon des normes externes, mais ont une idée persistante de l'incompétence personnelle (Clance et Imes, 1978). En conséquence, ils souffrent d'une peur perpétuelle d'être « découverts », c'est-à-dire que les autres vont découvrir que la personne n'est pas vraiment intelligente ou habile, mais un imposteur. Ce sentiment amène l'individu à douter de ses compétences et à attribuer son succès à des facteurs externes tels que la chance, le moment, les coïncidences, le hasard, entre autres.

Ce terme a été introduit par les psychologues cliniques Pauline Clance et Suzanne Imes en 1978, dans un article sur ce syndrome où elles publiaient les résultats d'une analyse faite sur un grand groupe de femmes avec succès. Dans les résultats, elles ont constaté que la plupart des femmes se méfiaient d'elles-mêmes, qu'elles pensaient que leur succès elles ne le méritaient pas et qu'un jour elles seraient découvertes (Clance et Imes, 1978) ; « *The fear that "my stupidity will be discovered" is constantly present; consequently the women studies or works very hard to prevent the discovery*<sup>210</sup>. » (Clance et Imes, 1978, p. 4).

C'est pourquoi plus elles grimpent au niveau professionnel, plus elles sont stressées par la peur d'être découvertes comme une fraude intellectuelle. Au début, on pensait que ce syndrome n'était présent que chez les femmes, mais les résultats ont conduit à la conclusion que ce phénomène est aussi présent chez les hommes, mais dans une moindre mesure. Le sentiment d'illégitimité peut freiner les ambitions d'affaire (Eddleston *et al.*, 2016) : « *An insecure person may stay in a job she has outgrown because she lacks confidence in her abilities*<sup>211</sup>. » (Roché, 2014, p. 14).

Buchanan (2006) affirme qu'une raison pour laquelle le syndrome de l'imposteur est plus présent chez les femmes est le fait qu'elles ont tendance à se blâmer elles-mêmes pour ce qui ne va pas, tandis que les hommes ont à attribuer les erreurs à des facteurs externes. Les

---

<sup>210</sup> Traduction : « La crainte que « ma stupidité sera découverte » est constamment présente, par conséquent, la femme étudie ou travaille très fort pour empêcher la découverte » [Traduction libre].

<sup>211</sup> Traduction : « Une personne peu sûre d'elle peut conserver un emploi qu'elle n'aime plus parce qu'elle n'a pas confiance en ses capacités [Traduction libre].

femmes qui souffrent de ce syndrome ont souvent une longue histoire de réussite, et elles se tourmentent en pensant qu'elles ne sont pas assez bonnes et qu'à un moment donné quelqu'un découvrira leurs faiblesses. Elles pensent que tout son succès est le fruit des circonstances, mais pas de sa valeur personnelle, de ses capacités ou de son talent naturel. Normalement, le syndrome de l'imposteur est présent chez les personnes ambitieuses et performantes. Les femmes subissent depuis des années la pression sociale de montrer qu'elles sont aussi efficaces, qu'elles négocient, qu'elles dirigent et qu'elles résolvent leurs problèmes que les hommes. L'idée de concilier être mère et brillante dans sa profession lui a imposé un niveau d'exigence qui implique un énorme effort et la nécessité d'avoir tout sous contrôle, par peur de ne pas s'intégrer dans le moule social de la femme, en laissant de côté le désir de vivre une vie authentique. Roché (2014) expose l'expérience de Debra Lee :

*When Lee was at Harvard Law School, she felt that the professors ignored the Black students and women. But instead of letting it defeat her ambitions, she applied to the Kennedy School of Government, which felt like the right place for her. "On my own path again, I did really well... and no longer felt like an impostor," she said. Living an authentic life will help you minimize worries about not fitting in<sup>212</sup>. (Roché, 2014, p. 16)*

Elles présentent un excès d'humilité, sans parler de leurs mérites, ce qui les empêche d'être reconnues, d'être fières de ce qu'elles accomplissent et de ce qu'elles font.

Quand une femme perçoit qu'elle ne s'intègre pas en elle-même et dans le stéréotype associé à l'entrepreneuriat, c'est-à-dire l'entrepreneuriat masculin, elle peut s'estimer négativement capable de se lancer dans l'aventure :

---

<sup>212</sup> Traduction : « Lorsque Lee était à la faculté de droit de Harvard, elle avait l'impression que les professeurs ignoraient les étudiantes et les femmes noires. Mais au lieu de se laisser aller à l'encontre de ses ambitions, elle a postulé à la *Kennedy School of Government*, qui semblait être le bon endroit pour elle. « Sur mon propre chemin encore une fois, je me suis très bien débrouillée... et je ne me sentais plus comme un imposteur », dit-elle. Vivre une vie authentique vous aidera à minimiser les inquiétudes de ne pas s'intégrer » [Traduction libre].

*Leaders who exhibit the Impostor Syndrome have an intense fear of failure, a lack of confidence, and anxiety. These feelings often manifest as procrastination, risk aversion, and workaholism. Imagined impostors are also reluctant to ask questions for fear of appearing unintelligent. Such constraints negatively affect job performance and satisfaction for leaders at all levels, from individual contributors to members of an organization's executive team*<sup>213</sup>. (Mount et Tardanico, 2018, p. 2)

Les personnes ayant un locus de contrôle externe attribuent la raison de leurs succès et de leurs échecs à des facteurs extérieurs. Cela les empêche de se sentir en sécurité et en confiance. Leurs succès sont le fruit de l'équipe de travail qui les entoure, d'avoir un mari merveilleux qui les soutient, de la chance, mais pas de leur façon de s'impliquer. Ce sont des femmes qui ont le sentiment de ne rien contrôler et qui finiront par arriver dans leur profession, et qui découvriront vraiment qu'elles ne sont pas valides, qu'elles ne sont pas prêtes, qu'elles ne sont pas assez bonnes pour occuper leur poste et réussir. En outre, elles sont entourées de l'idée erronée que pour réussir et être appréciée, il faut avoir du mal, travailler très intensément et profiter peu de la vie :

*The Impostor Syndrome can also lead to overwhelming negative stress, which plays out in a number of ways, such as sleeplessness and a weakened immune system.*

*Additionally, the intense fear and stress experienced by imagined impostors create blurred work-life boundaries because those affected feel they must work 24/7 to keep their faux incompetence from being exposed. They believe there is no choice: work*

---

<sup>213</sup> Traduction : « Les dirigeants qui présentent le syndrome de l'imposteur ont une peur intense de l'échec, un manque de confiance et d'anxiété. Ces sentiments se manifestent souvent par la procrastination, l'aversion au risque et le *workaholism bourreau du travail*. Les imposteurs imaginaires sont aussi réticents à poser des questions de peur de paraître inintelligents. De telles contraintes nuisent au rendement au travail et à la satisfaction des dirigeants à tous les niveaux, des collaborateurs individuels aux membres de l'équipe de direction d'une organisation » [Traduction libre].

*must take precedence over all else*<sup>214</sup>. (Mount et Tardanico, 2018, p. 2)

Voici un cas qui explique, Mount et Tardanico (2018) sur la façon dont le syndrome affecte ceux qui en souffrent :

*Let's begin with an example of the impact of the Impostor Syndrome on the people you lead. Clare is the executive vice president of a large, successful company and has nine direct reports. In a recent culture survey conducted by the company, her direct reports described their working environment as "disempowering," "demotivating," and "lacking in trust." These descriptors were so dramatically different from the results of other corporate functions that Clare's organization brought in consultants to help Clare and her peers figure out what was going on. Despite her outstanding credentials and obvious intelligence, experience, and magnetic personality, Clare feels like a pretender. She feels unworthy of her position, which affects her ability to make decisions. As a result, Clare keeps her team in perpetual "analysis paralysis." She asks for more and more data, test cases, and proof of potential outcomes—and then fails to make decisions. Additionally, because Clare doesn't trust her worth as a leader and decision maker, she projects distrust onto her reports, which results in her rarely delegating work to others. Clare's team doesn't understand her behavior, and her direct reports think they've done something to lose her trust. "I keep playing back different situations, wondering what I did to make her lose faith in me," one says. "Where did I go wrong?" The unfortunate part of this story is that Clare genuinely cares about her people. She was deeply concerned when she saw the results of the culture survey and devastated when she received some of this feedback. However,*

---

<sup>214</sup> Traduction : « Le syndrome de l'imposteur peut également conduire à un stress négatif écrasant, qui se joue de plusieurs façons, comme l'insomnie et un système immunitaire affaibli. De plus, la peur intense et le stress éprouvés par les imposteurs imaginaires créent des limites floues entre le travail et la vie personnelle parce que les personnes touchées sentent qu'elles doivent travailler 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour éviter que leur fausse incompétence ne soit exposée. Elles estiment qu'il n'y a pas de choix : le travail doit primer sur tout le reste » [Traduction libre].

*breaking free of the Impostor Syndrome is hard work. "I care so much about them that I don't want to make a mistake or a bad decision that Will affect them"*<sup>215</sup>.

(Mount et Tardanico, 2018, p. 3)

Enget *et al.* (2020) ont amené une étude sur la façon que le syndrome de l'imposteur conditionne la décision d'un étudiant de se spécialiser en comptabilité. Puisque les auteurs considèrent que les futurs experts-comptables peuvent éviter certaines spécialisations influencées par les sentiments du syndrome de l'imposteur, car les personnes atteintes de ce syndrome ne se considèrent pas comme suffisamment intelligentes pour être à ce niveau professionnel.

Dans cette étude, ils ont conclu que les femmes qui présentaient un haut degré de syndrome de l'imposteur et qui percevaient également la profession comptable comme un processus difficile, avaient plus tendance à se spécialiser dans la comptabilité que les autres étudiants qui considéraient également la profession comptable comme une certification difficile, tout en estimant qu'ils n'avaient jamais connu le syndrome de l'imposteur.

*Impostors tend to be highly successful individuals by external standards. They may also, as Clance and Imes (1978) report, feel pressure to continue striving for achievement in order to prove their worth to themselves and others. This constant*

---

<sup>215</sup> Traduction : « Commençons par un exemple de l'impact du syndrome de l'imposteur sur les gens que vous dirigez. Clare est vice-présidente exécutive d'une grande entreprise prospère et compte neuf subordonnés directs. Dans une récente enquête sur la culture menée par l'entreprise, ses subordonnés directs ont décrit leur milieu de travail comme étant « impuissant », « démotivant » et « manquant de confiance ». Ces descripteurs étaient tellement différents des résultats d'autres fonctions de l'entreprise que l'organisation de Clare a fait appel à des consultants pour aider Clare et ses pairs à comprendre ce qui se passait. Malgré ses références exceptionnelles et son intelligence évidente, son expérience et sa personnalité magnétique, Clare se sent comme une prétendante. Elle se sent indigne de sa position, ce qui nuit à sa capacité de prendre des décisions. Par conséquent, Clare maintient son équipe dans une « paralysie d'analyse » perpétuelle. Elle demande de plus en plus de données, de cas types et de preuves des résultats possibles, puis elle ne prend pas de décisions. De plus, comme Clare ne fait pas confiance à sa valeur de leader et de décideur, elle projette de la méfiance dans ses rapports, ce qui fait qu'elle délègue rarement son travail aux autres. L'équipe de Clare ne comprend pas son comportement, et ses subordonnés directs pensent qu'ils ont fait quelque chose pour perdre sa confiance. « Je ne cesse de ressasser des situations différentes, me demandant ce que j'ai fait pour qu'elle perde confiance en moi », dit l'un d'eux. « Où ai-je eu tort ? » La partie malheureuse de cette histoire est que Clare se soucie vraiment des gens. Elle était profondément préoccupée lorsqu'elle a vu les résultats du sondage sur la culture et dévastée lorsqu'elle a reçu certains de ces commentaires. Cependant, se libérer du syndrome de l'imposteur est un travail difficile. « Je tiens tellement à eux que je ne veux pas faire une erreur ou prendre une mauvaise décision qui les affectera » [Traduction libre].

*drive to “do more” or “be better” may lead impostors to choose a more difficult path - in our setting, the accounting major*<sup>216</sup>. (Enget et al., 2020, p. 8)

Nous comprenons que le syndrome de l'imposteur affecte considérablement l'estime de soi d'une personne, un aspect important lors de l'aventure d'entreprendre, puisque l'estime de soi de l'entrepreneur est importante pour atteindre les objectifs fixés. Plusieurs auteurs (e.g. Gardner et Pierce, 1998 ; Renn et Prien, 1995 ; Erez et Judge, 2001 ; Strauss, 2005 ; Baumeister et al., 2003) affirment qu'il existe une forte relation entre l'estime de soi et le travail exécuté. L'estime de soi en tant qu'élément constitutif de la personnalité des individus influe fortement sur l'exécution du travail des entrepreneurs, des administrateurs, des directeurs ou des gestionnaires (Arnolds et Boshoff, 2002). Ainsi, il est considéré comme l'élément le plus fiable pour prévoir la performance future d'un directeur ou d'un entrepreneur. Les individus ayant une haute estime de soi, font face plus efficacement à l'adversité que les personnes ayant une faible estime de soi (Hogg et Cooper, 2003) : « *Research on self-esteem showed that individuals with positive self-esteem have higher self-perceived competence, self-image, and success expectancy*<sup>217</sup>. » (Miner, 1992, cité par Kundus et Rani, 2007, p. 130).

Une analyse réalisée par Kundu et Rani (2007) sur 1.835 personnes dans le but de comparer l'influence du facteur « estime de soi » sur les hommes et les femmes directeurs et entrepreneurs. Ils ont constaté que les hommes ont une haute estime de soi et se sentent plus à l'aise avec eux-mêmes que les femmes. Ils ont également constaté que les femmes entrepreneurs visent plus haut que les hommes dans l'estime de soi, c'est-à-dire que les hommes ne sont pas conscients quand ils parlent à une personne du succès commercial, alors

---

<sup>216</sup> Traduction : « Les imposteurs ont tendance à avoir beaucoup de succès selon les normes externes. Ils peuvent aussi, comme le rapportent Clance et Imes (1978), ressentir de la pression pour continuer à s'efforcer de réussir afin de prouver leur valeur à eux-mêmes et aux autres. Cette tendance constante à « en faire plus » ou à « être meilleur » peut amener les imposteurs à choisir une voie plus difficile - dans notre contexte, la majeure en comptabilité » [Traduction libre].

<sup>217</sup> Traduction : « Les recherches sur l'estime de soi ont montré que les personnes qui ont une estime de soi positive ont une plus grande compétence, une meilleure image de soi et une meilleure espérance de réussite » [Traduction libre].

que les femmes le sont plus. En outre, les femmes ayant une formation supérieure (diplôme de troisième cycle, Master, MBA) ont visé plus haut que les hommes dans le sentiment de supériorité, ce qui reflète leur confiance en soi dans leurs compétences professionnelles, mais de manière introspective : « (...) *female entrepreneurs are higher on feeling comfortable, persistence and feeling conscious*<sup>218</sup>. » (Kundu et Rani, 2007, p. 134). Le rapport d'entreprise publié par Bpifrance 2021 en France au niveau national affirme que :

50 % des intentionnistes sont des femmes, même si le statut d'entrepreneur est davantage considéré par les hommes que les femmes (25 % contre 22 %). (...) En réalité, le principal différentiel entre homme et femme s'observe avec l'auto-évaluation des aptitudes personnelles. Les femmes sont ainsi significativement moins nombreuses à estimer savoir trancher en cas d'incertitude (56 % contre 69 % pour les hommes), à savoir favoriser la créativité (54 % contre 63 %), à savoir négocier (52 % contre 64 %), à être à l'aise pour présenter des résultats (50 % contre 66 %). Un différentiel qui traduit un clivage de genre sur le plan de la confiance en soi.

(Bpifrance, 2021, p. 132)

En Amérique latine et dans les Caraïbes, selon l'étude réalisée sur les entrepreneurs dans les zones STEM d'Amérique latine et des Caraïbes en 2020 on constate que 44 % des femmes interrogées considéraient le manque de confiance en elles-mêmes en tant qu'entrepreneuses est le troisième obstacle à la réalisation d'un potentiel élevé dans leur entreprise. C'est pourquoi le document avertit que : « *La diversidad de los equipos de inversión es clave: la empatía es una parte importante del proceso de inversión en startups. Tener*

---

<sup>218</sup> Traduction : « (...) les femmes entrepreneuses se sentent plus à l'aise, plus persévérantes et plus conscientes » [Traduction libre].

*mujeres en el equipo de inversión ayuda a generar más confianza con las mujeres emprendedoras*<sup>219</sup>. » (IDB Lab, 2020, p. 21).

Ce rapport constate également que les femmes manquent de confiance en elles-mêmes, en se référant à deux observations formulées par les femmes interrogées :

*Las mujeres son más conservadoras y no exageran proyecciones. Involucran más emoción en su presentaciones y en general pueden tomar algunos comentarios como personales. (...) Las mujeres emprendedoras no piden exactamente lo que quieren y les resulta difícil internalizar su logros*<sup>220</sup>. (IDB Lab, 2020, p. 31)

En France, selon l'Association de Microfinancement d'utilité publique-ADIE (France Active). Association pionnière du microcrédit en France, son objectif est de faciliter l'accès au microcrédit pour les chômeurs, qui ont des projets, tout en résolvant le problème du chômage. L'ADIE affirme que 35 % des femmes estiment posséder les compétences nécessaires à la création d'entreprise, contre 23 % des hommes interrogés. En outre, un rapport élaboré par Les Editions des Journaux Officiels (Femme et entrepreneuriat France), du Conseil Économique Social et Environnemental de France Octobre 2020 :

Développer son activité suppose en effet d'être en démarche de prospection et de valorisation permanente, ce qui est un exercice difficile pour les personnes victimes du syndrome de l'imposteur (Escandón, 2020, p. 49).

Dans ce travail, nous considérons que le syndrome de l'imposteur fait partie de l'un des obstacles rencontrés par la femme dans son entreprise, mais nous comprenons également que son degré de présence peut varier d'une femme à l'autre.

---

<sup>219</sup> Traduction : « La diversité des équipes d'investissement est la clé : l'empathie est une partie importante du processus d'investissement en start-up. Avoir des femmes dans l'équipe d'investissement contribue à renforcer la confiance avec les femmes entrepreneurs » [Traduction libre].

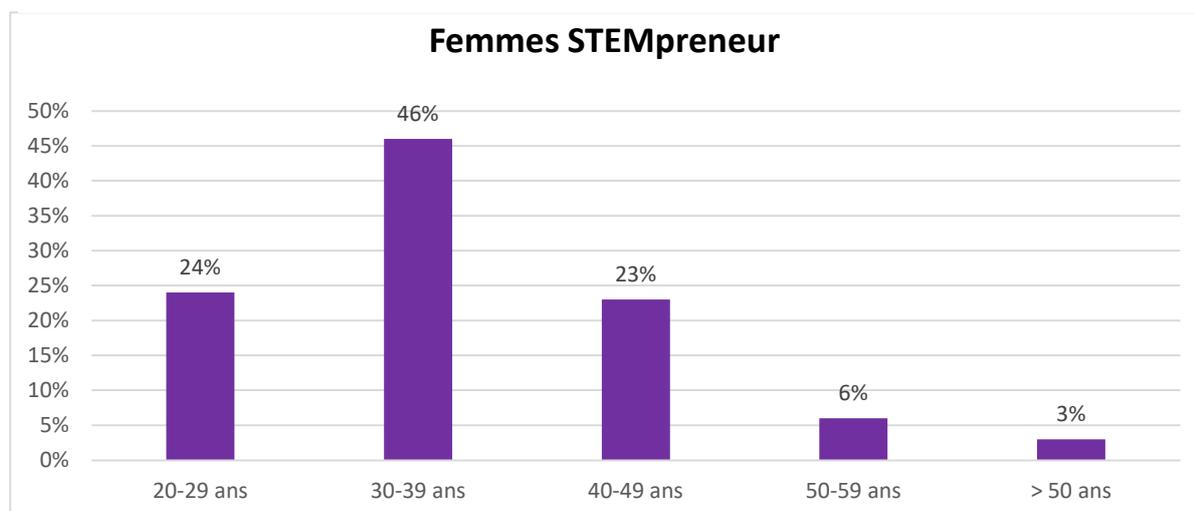
<sup>220</sup> Traduction : « Les femmes sont plus conservatrices et n'exagèrent pas les projections. Elles impliquent plus d'émotion dans leurs présentations et peuvent généralement prendre quelques commentaires comme personnels. (...) Les femmes entrepreneurs ne demandent pas exactement ce qu'elles veulent et il leur est difficile d'internaliser leurs réalisations [Traduction libre].

## 4.7 L'âge

Le terme âge, est relatif et acquiert différentes implications et significations à travers l'idéologie et la culture de chaque société. Pour certaines sociétés, l'âge est perçu comme la maturité, l'expérience, la sécurité et la sagesse, tandis que dans d'autres, il est associé à des aspects négatifs, ce qui entraîne une ségrégation ou une discrimination, et donc des stéréotypes. De nombreuses recherches sur l'âge de l'entrepreneuriat ont conclu que les femmes entreprennent plus jeunes que les hommes. Selon Lacasse (1990) l'âge de l'entrepreneuriat chez les femmes est compris entre 25 et 40 ans, et c'est aussi la période pendant laquelle les femmes gèrent activement leur entreprise. En revanche, Hisrish et Peters (1991) affirment que les hommes se concentrent sur un projet d'entrepreneuriat sur les 30 ans et les femmes sur les 35 ans. La dernière étude réalisée par l'INSEE (2020) en France sur le sujet, l'âge moyen pour se lancer dans un projet entrepreneurial est de 39 ans pour les femmes et de 38 ans pour les hommes. Le rapport STEM *de América Latina y Caribe* (IDB Lab, 2020) affirme que l'âge d'entreprendre des femmes se situe entre 30 et 39 ans avec 46 % et que les femmes âgées de 40 à 49 ans viennent en troisième position avec 23% (*cf.* Figure 14).

**Figure 14**

*Tranche d'âge des STEMpreneurs Amérique latine et Caraïbes (LAC)*



Source : Adapté d'*El Ascenso de las Mujeres STEMpreneurs: Un estudio sobre emprendedoras en áreas STEM de América Latina y el Caribe* (IDB Lab, 2020, p. 11).

(<http://dx.doi.org/10.18235/0002123>).

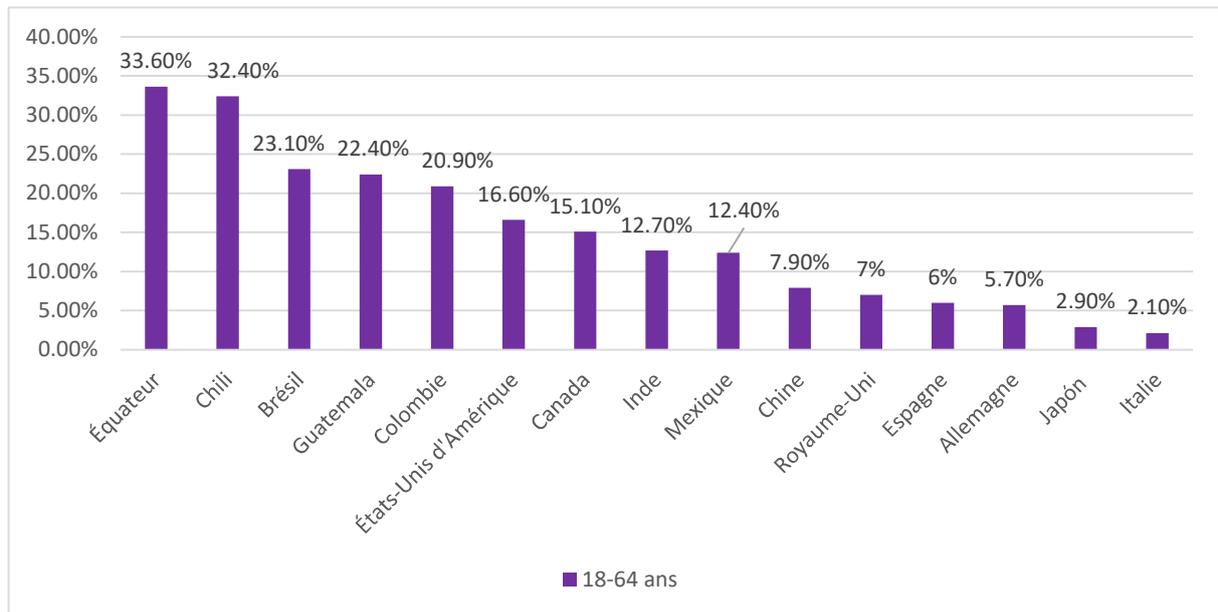
Le rapport annuel du *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2020) indique que l'âge est un obstacle à l'entrepreneuriat féminin, mais ce n'est pas le plus important :

*There are sufficient exceptions to conclude that age matters, but not always: other things may matter more, such as the availability of startup finance, outward and inward migration, social and cultural factors, alternative job opportunities or the lack of them, levels of human capital, and access to social security<sup>221</sup>.* (GEM, 2020, p. 17)

Ce rapport ajoute que dans de nombreuses économies, il y a une tendance à s'engager dans un processus d'entrepreneuriat à un âge précoce, puis il diminue à mesure que l'âge augmente. De même dans la région (Amérique latine et Caraïbes) l'entrepreneuriat féminin est plus fort en Équateur et au Chili (*cf.* Figure 15).

---

<sup>221</sup> Traduction : « Il y a suffisamment d'exceptions pour conclure que l'âge est important, mais pas toujours : d'autres facteurs peuvent être plus importants, comme la disponibilité de fonds de démarrage, les migrations à l'étranger, les facteurs sociaux et culturels, les possibilités d'emploi alternatives ou leur absence, niveau du capital humain et accès à la sécurité sociale » [Traduction libre].

**Figure 15***Pourcentage de femmes chefs d'entreprise*

Source : (GEM) Global Entrepreneurship Monitor, 2020, p. 56  
<https://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>.

Dans le cas de la Colombie, la plupart des entrepreneuses ont entre 35 et 54 ans (GEM, 2021). Cela confirme que les femmes adultes plus expérimentées et plus sûres d'elles-mêmes sont plus enclines à entreprendre. Comme il a été dit précédemment, la femme colombienne ayant un niveau d'éducation élevé, si elle participe au marché formel, n'entre pas dans le processus de création d'entreprise, mais en cas de retrait de ce marché formel, les femmes se lancent dans la création d'entreprises par nécessité et par manque de débouchés sur le marché du travail formel.

### **PARTIE III : ÉTUDE EMPIRIQUE**

#### **CHAPITRE 5. LA FEMME ET LA COMPTABILITÉ**

Le présent chapitre contient une contextualisation historique du rôle des femmes dans l'évolution de la profession comptable en Colombie, afin d'identifier une relation entre les éléments liés, le chapitre est divisé en deux parties. Dans la première partie, on analyse l'histoire des femmes dans un contexte national, en recueillant des informations depuis la colonisation jusqu'aux années 90. La deuxième partie identifie les éléments nécessaires à l'exercice de la profession comptable en Colombie.

##### **5.1. Les femmes dans l'histoire de la comptabilité en Colombie**

Dans la première partie de ce chapitre, une analyse de l'histoire des femmes est réalisée, en tenant compte des points saillants du genre féminin dans l'histoire de la Colombie en détaillant les activités qui étaient développées par les femmes à chaque époque, en plus de reconnaître les différentes luttes et la fondation de mouvements féministes qui ont eu lieu au fil du temps.

La profession comptable en Colombie a toujours été présente, ce qui a été différent est la façon dont elle a été vue ou exercée. Pour connaître l'histoire de la profession comptable en Colombie, nous devons reprendre les territoires indigènes qui existaient avant la découverte de l'Amérique : les Muiscas, les Turbacos, les Yalcones, les Quimbayas, les Pijaos, entre autres. Ils avaient l'habitude de payer des tributs agricoles aux chefs. C'est le premier contrôle fiscal est connu en Colombie.

En 1492, les Rois Catholiques<sup>222</sup> d'Espagne, Isabelle de Castille et Ferdinand d'Aragon signent un accord avec l'explorateur Christophe Colomb, accord signé dans des documents appelés capitulations, où il précisait clairement comment seraient distribués les biens trouvés lors de l'expédition financée par la couronne espagnole. Ces biens étaient de l'or et de l'argent qui seraient ensuite commercialisés ou réinvestis.

Lors du premier voyage de Colomb en Amérique, un comptable était chargé de rendre compte à la couronne des bénéfices de l'expédition. Dans ce voyage, la couronne a créé un système de contrôle fiscal par les empereurs : « *Tenían sus propios Contadores Públicos y su manera de recoger los pagos debidos a los emperadores incas, aztecas, o al zaque y al zipa muisca*<sup>223</sup>. » (Pulgarín et Cano, 2000, p. 91). Lors du second voyage de Colomb, un fonctionnaire de la couronne est venu avec lui pour exercer la fonction de comptable de l'expédition :

*En el segundo viaje de Colón los Reyes Católicos nombran, como acompañante de la nueva expedición, a un funcionario que se denominó “lugarteniente de los Contadores Mayores de Castilla” cuyo fin principal era ejercer un control sobre los ingresos y egresos correspondientes a la misión*<sup>224</sup>. (Pulgarín et Cano, 2000, p. 91)

En 1509, à la mort de la reine Elizabeth Isabelle (1506) les territoires des Amériques ont été conquis. En 1511, l'Espagne établit la structure administrative de la colonie : « *Se crea el Tribunal de la Real Audiencia de Santo Domingo, que administraba justicia y gobernaba La Española (Isla de Santo Domingo)*<sup>225</sup>. » (Pulgarín et Cano, 2000, p. 91).

---

<sup>222</sup> Cette dénomination de Rois Catholiques a été accordée par le Pape en 1492 comme une reconnaissance pour l'expulsion des Espagnols-musulmans vivant dans le sud de l'Espagne. (Peña et Mora dans *Historia de Colombia*. Editorial Norma. Bogotá, 1977)

<sup>223</sup> Traduction : « Ils avaient leurs propres experts-comptables et leur manière de recueillir les paiements dus aux empereurs incas, aztèques, ou au zaque et au Zipa Muisca » [Traduction libre].

<sup>224</sup> Traduction : Lors du second voyage de Colomb, les Rois Catholiques nomment, comme accompagnateur de la nouvelle expédition, un fonctionnaire dénommé « lieutenant des Comptables Majeurs de Castille » dont le but principal était d'exercer un contrôle sur les recettes et les dépenses de la mission [Traduction libre].

<sup>225</sup> Traduction : « Il est créé le Tribunal de la Real Audiencia de Santo Domingo, qui administrait la justice et gouvernait Hispaniola (Île de Santo Domingo) » [Traduction libre].

Au début de l'ère républicaine, les contrôles (contrôle comptable, institutions, moyens d'investir les recettes, collecte des impôts, etc.) que la Couronne avait utilisés à l'époque coloniale ont continué à être effectués, puisque tout était à la charge des créoles.

*A partir del momento de la independencia de Colombia y en ausencia de conocimiento práctico sobre la economía y las finanzas públicas, los criollos, hijos de españoles nacidos en tierras americanas, comenzaron a buscar desarrollar la hacienda pública con el fin de consolidar el desarrollo económico a la luz de las ideas positivista de “orden y progreso”<sup>226</sup>. (Rojas Jiménez, 2007, p. 78)*

L'économie à l'époque coloniale, la participation des femmes remplissait des fonctions domestiques, comme être une bonne mère et une épouse exemplaire avec des limitations, tels que, sortir dans la rue ou regarder par la fenêtre, entre autres. Il y avait une domination envers la femme qui affectait même la façon de s'habiller et de se comporter (Herrera, 1995).

C'est-à-dire que depuis l'indépendance de la Colombie (1810), la législation civile espagnole a continué à être utilisée (Fernández Rozas, 2005) ; dès lors que l'organisation politique, le système américain a été adopté (Fernández Rozas, 2005) ; mais en droit civil, au XIXe siècle, le modèle français a été adapté : le Code Napoléonien (Valero Zapata *et al.*, 2020).

Après l'indépendance, les nouveaux États ont commencé à créer des unions et à modifier leur organisation politique, économique et sociale pour arriver à ce qui existe aujourd'hui ; par exemple, en 1821, les représentants de la Nouvelle-Grenade et du Venezuela ont publié la Loi fondamentale de la République de Colombie, à l'article premier : « *Los pueblos de la Nueva Granada y Venezuela quedan reunidos en un solo Cuerpo de Nación (...).*<sup>227</sup> » (Valero Zapata *et al.*, 2020, p. 20).

---

<sup>226</sup> Traduction : « À partir du moment de l'indépendance de la Colombie et en l'absence de connaissances pratiques sur l'économie et les finances publiques, les créoles, enfants d'Espagnols nés sur les terres américaines, ont commencé à chercher à développer les finances publiques afin de consolider le développement économique à la lumière des idées positivistes de « l'ordre et le progrès » [Traduction libre].

<sup>227</sup> Traduction : « Les peuples de la Nouvelle-Grenade et du Venezuela sont réunis en un seul Corps de Nation (...) » [Traduction libre].

La constitution politique de 1821 a instauré de nouveaux axes juridiques, idéologiques afin d'instaurer un ordre social, l'extension de l'instruction publique et l'augmentation de l'éducation pour les femmes (Herrera, 1995). Toutefois, la participation des femmes demeurait une utopie car elles n'étaient pas encore reconnues comme citoyennes colombiennes. Mais dans la province de Vélez, en 1853, il a été donné pour la première fois dans le pays et seulement aux habitants de cette région, le droit de vote aux femmes (Velásquez Toro et Reyes, 1995).

La même année (1821), Pedro Gual, Ministre des Finances approuve l'impôt sur le revenu comme impôt direct sur les revenus agricoles, miniers et industriels, revenus commerciaux, entre autres (Pulgarín et Cano, 2000).

La loi structurant la Trésorerie Générale de la République est également approuvée, puis l'année suivante (1822), les Trésoreries départementales sont créées et, en 1824, l'administration des Finances Publiques est restructurée et organisée, mais en 1826 une nouvelle réforme du Trésor National est faite ; en 1836 la Colombie passe par une forte crise financière, situation d'illiquidité ou déficit du Trésor Public, donnant lieu à l'émission de la Loi de Crédit Public en 1836, puis en 1840 à la dissolution de l'Équateur, Le Venezuela et la Nouvelle Grenade (La Grande Colombie /*La Gran Colombia*), ce qui entraîne la réorganisation du système fiscal, et se retrouve au milieu d'une forte crise financière, affaiblissement fiscal que donne lieu à la création de nouvelles taxes, en supprimant des institutions gouvernementales et en restructurant le Ministère des Finances, jusqu'à la création en 1847 de la Commission législative des Comptes, chargée d'examiner et d'auditer le compte général du budget et du trésor (López Garavito, 1992, p. 90).

Jusqu'à ce moment en Colombie, la fonction comptable était confinée à la déclaration des revenus et des paiements. Afin d'avoir un résultat, jusqu'en 1851, sous le mandat de José Hilario López, est créé le département de la Comptabilité Générale, en y ajoutant les fonctions

budgetaires : « *Le correspondía la centralización de todos los gastos en el presupuesto, prescribir los reglamentos de contabilidad, y consolidar el presupuesto de rentas y gastos de la Nación con base en los informes de Hacienda y el Tesoro*<sup>228</sup>. » (Pulgarín et Cano, 2000, p. 105).

Tout au long de ces changements dans la profession comptable, Mme Matilde Ramos a créé en 1828, la première institution d'éducation spécialement pour les jeunes dames de Santafé (Herrera, 1995). Dans la deuxième décennie du XIXe siècle, il a été créé à Bogotá le collège féminin *Santa Eufrasia* qui a enseigné la chaire chrétienne et l'instruction à la maison, mais a ajouté des cours d'artisanat, langues, arts, écriture et comptabilité, enseignés par des enseignants étrangers (Muñoz et Pachón, 1995). En montrant ainsi les grandes différences entre la réalité de l'homme et de la femme à l'époque.

En 1834, la Colombie avait 530 établissements d'enseignement primaire qui accueillaient 17.100 élèves, dont 11 % de femmes. Une petite partie de la population féminine s'a bénéficié de ces institutions, ce qui explique pourquoi les femmes à faible revenu luttent pour accéder à l'éducation. Au même temps, dans la ville de Medellin, une assemblée de dames a été organisée pour promouvoir la culture féminine.

En 1838, on a créé des établissements d'enseignement dans différents endroits du pays, tel que, Popayán, dirigés par les dames Nicola Cox et Villar, de même l'éducation féminine a été promue à Antioquia (Sansón) par Mme Braulia Vega et en 1840 on a créé l'institution éducative *Nuestra Señora del Carmen*. En 1850, à Medellin, il existait déjà des maisons pour les femmes, le collège *Santa Teresa* accueillait plusieurs filles afin de leur enseigner des activités pour la maison. En 1853, la liberté de l'enseignement a été proclamée et en 1863, la

---

<sup>228</sup> Traduction : « Il était chargé de centraliser toutes les dépenses dans le budget, de prescrire les règlements comptables, et de consolider le budget des revenus et des dépenses de la Nation sur la base des rapports des Finances et du Trésor » [Traduction libre].

nouvelle Constitution a aboli les exigences relatives aux titres universitaires pour exercer une profession.

Après 1870, les femmes peuvent entrer à l'école primaire, le gouvernement offre l'enseignement public, mais seulement jusqu'en 1873 peut entrer dans l'école secondaire (Parra, 2008), bien que cette éducation n'était liée qu'à des sujets utiles à la maison. Il convient de noter que à cette époque, l'enseignement primaire dispensé aux femmes de comprendre de matières telles que l'algèbre et la géométrie ; ce qui les limitait à exercer des activités liées au commerce et à occuper des postes publics.: « *La educación que recibía la mujer estaba relacionada principalmente con manualidades, religión, cultura general, entre otros temas que le sirvieran para desempeñar su rol de mujer dedicada a las familia y al hogar*<sup>229</sup>. » (Parra, 2008, p. 158).

Au cours de 1880, *las Hermanas de la Presentación*, participantes de l'église, ont créé un établissement d'enseignement privé pour l'élite de l'époque, avec le temps ce collège a grandi et s'est constitué comme une institution de grande influence dans l'enseignement féminin en Colombie (Herrera, 1995). Aussi, « *Solo algunas mujeres que pertenecían a un estrato socio-económico alto pudieron acceder a ésta*<sup>230</sup>. » (Parra, 2008, p. 158).

En 1886 l'*Escuela Nacional de Minas del departamento de Antioquia*, pour sa richesse en ressources naturelles a eu besoin de développer des systèmes éducatifs dans la gestion des entreprises minières, ils ne formaient que des ingénieurs, mais avaient des cours de comptabilité dans leur programme académique, former des entrepreneurs industriels en mettant l'accent sur la comptabilité (Cubides,1999). Cela a permis à la comptabilité de se répandre dans tout le pays (Rocha et Martinez, 2016). La profession comptable s'exerçait d'une manière

---

<sup>229</sup> Traduction : « L'éducation des femmes concernait principalement l'artisanat, la religion, la culture générale, entre autres sujets qui leur permettaient de jouer leur rôle de femme dévouée à la famille et au foyer » [Traduction libre].

<sup>230</sup> Traduction : « Seules quelques femmes appartenant à une haute strate socio-économique ont pu y accéder » [Traduction libre].

précaire et informelle (Rocha et Martinez, 2016), c'est-à-dire qu'il ne s'agissait pas d'un enseignement formel dans les écoles et les institutions, ces premiers pas se font à *l'Escuela Nacional de Minas* (École Nationale des Mines).

L'*Universidad Externado de Colombia* en 1887 a inclu le grade de Tenue des Comptes, ce qui était une carrière intermédiaire d'un an et en 1895 elle a passé à être une carrière de trois ans : « (...) que centraba su capacitación en la teneduría de libros, con el propósito de iniciar una orientación formal en los temas contables<sup>231</sup>. » (Rocha et Martínez, 2016). Cette formation ne devient pas un enseignement supérieur, mais reste une formation en Comptabilité qui consistée en : « *Registrar en los libros transacciones mercantiles de una persona o sociedad. Esta función la contabilidad la llamó teneduría de libros (...)*<sup>232</sup>. » (Millán Puentes, 1990, p. 27).

Au début du XXe siècle, après la guerre des mille jours, la Colombie faisait face à une crise économique, politique et administrative ; la population souffrait de la faim, plusieurs hommes sont morts en laissant plusieurs femmes seules, qui en raison de leur condition de femme et des obstacles de l'époque, avaient des besoins économiques. Au cours de ce siècle (XXe), la croissance du capitalisme et le développement de l'industrialisation ont conduit la Colombie à l'indépendance économique et politique de la domination espagnole. Elle Indépendance qui commence par l'exportation de café, ce qui améliore les voies de transport et ouvre la voie à l'industrie manufacturière.

Au cours de cette période, certaines femmes se sont intégrées dans le monde du travail et, au niveau national et international, on a commencé à expérimenter des mouvements en faveur de la reconnaissance des droits civils et politiques des femmes. Cela marque le début lent de la reconnaissance de la femme, bien que conditionnée, par des législations qui

---

<sup>231</sup> Traduction : « (...) qui a axé sa formation sur la tenue des livres, dans le but d'initier une orientation formelle sur les questions comptables » [Traduction libre].

<sup>232</sup> Traduction : « Enregistrer dans les livres des transactions commerciales d'une personne ou d'une société. Cette fonction la comptabilité l'a appelé la tenue des comptes (...) » [Traduction libre].

restreignaient son exercice professionnel. Herrera (1995) affirme qu'un décret exigeaient que les femmes (filles et jeunes filles) ne pouvaient être formées que par des femmes, et celles-ci ne pouvaient former les hommes que jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 12 ans.

En 1903 commence une nouvelle étape dans la formation éducative du pays, avec des idées de formation professionnelle, de sorte que la société de la classe moyenne commence à demander des institutions qui peuvent offrir un enseignement :

*Con la ley 39 de 1903 se instaura un nuevo enfoque de formación educativa en el país (...) la sociedad empieza a reclamar instituciones que puedan impartir la enseñanza y es así como surgen diversas instituciones a lo largo y ancho del país<sup>233</sup>.*

(Cubides, 1999, p. 50)

Pour cette période (fin du XIXe siècle) des écoles *Normales* ont été établies dans lesquelles les femmes pouvaient se préparer à devenir enseignantes, ces écoles s'adressaient aux femmes de une couche social élevée qui cherchaient une carrière dans l'éducation, des femmes qui, pour la plupart, restaient célibataires (Revista Dinero, 2005).

Face à plusieurs abus et injustices à l'égard des femmes à l'époque, certains hommes étaient mal à l'aise avec cette situation, ainsi ils ont soutenu la lutte des femmes. En 1905 Carlos E. Restrepo commence à promouvoir l'éducation des femmes avec Mme Maria Rojas Tejada, Monsieur Restrepo fonde la *Legión Feminista de Instrucción Popular* dans le but de réduire l'analphabétisme chez les femmes (Velásquez Toro, 1995), qui étaient pour la plupart formées à l'étranger par les *Hermanas de la Caridad, Salesianas, Tercianas Dominicanas, Franciscanas y en las Escuelas Normalistas Femeninas* qui les formaient comme enseignantes et qui vers l'âge de 20 ans achevaient leur formation avec une éducation commerciale (Herrera, 1995).

---

<sup>233</sup> Traduction : « La loi 39 de 1903 instaure une nouvelle approche de la formation éducative dans le pays (...) la société commence à réclamer des institutions qui peuvent dispenser l'enseignement et c'est ainsi que diverses institutions émergent à travers le pays » [Traduction libre].

En 1905 par ordre du général Rafael Reyes a été créé l'institution qui a marqué un tournant dans la formation des experts-comptables : l'*Escuela Nacional de Comercio de Bogotá* (Rocha et Martinez, 2016). Cette fois, l'institution de commerce s'a concentrée uniquement sur la formation des étudiants qui ont décidé d'exercer une profession commerciale (Fontalvo, 1990). Selon, Martínez Pino (1993) l'expansion du marché mondial, la première guerre civile et la domination des États-Unis sur la Colombie (pour l'indemnisation de la prise du Panama) et l'augmentation des investissements étrangers étaient des événements qui ont conduit le pays à voir la nécessité de créer un organisme qui contrôlerait le fonctionnement des entreprises (Cubides, 1999).

En 1920, on reconnaît l'engagement d'autres hommes à la lutte féminine, tel que, Ricardo Uribe qui défendait les droits de la femme ; *Don* Tomas Carrasquilla qui motivait les femmes de sa région (Antioquia) à la lecture et à l'écriture; Luis López de Mesa qui était partisan de la révolution féminine en Colombie ; Baldomero Sanín qui affirmait que la situation d'inégalité de la femme dans la société était due aux croyances religieuses (Velásquez Toro, 1995). En 1922, grâce aux changements politiques que traversait la Colombie la femme a eu la possibilité d'administrer leurs propres biens, grâce à la loi 8 de 1922 (Vargas, 1994) ; droit qui était refusé aux femmes parce que la loi colombienne a longtemps été imprégnée du code napoléonien, caractéristique pour démêler le rôle de la femme et la considérer comme un être inférieur (De los Rios, 1995).

En 1922, quelques professionnels de la comptabilité ont décidé de fonder la « *Asociación de Contadores de Bogotá* » ce qui n'a duré que peu de temps car les associations professionnelles de l'époque étaient orientées vers la pratique comptable, le chiffre d'affaire et, dans de nombreux cas, l'intérêt individuel prévalait sur l'intérêt général ; Le service n'était pas orienté vers la communauté (Arévalo Galindo et Quinche Martín, 2014).

En 1923 sous le gouvernement de Pedro Nel Ospina, le professeur Kemmerer<sup>234</sup> et son groupe de techniciens financiers<sup>235</sup> ont réformé le système financier et fiscal colombien ; son travail dans le pays est appelé *Misión Kemmerer* (Rojas Jiménez, 2007) : « *Kemmerer entendía el control fiscal como parte esencial de la división de los poderes públicos pues estimó que preparar, aprobar, ejecutar y fiscalizar el presupuesto eran funciones de igual jerarquía*<sup>236</sup>. » (Maya Villazón, 2018, p. 11).

Ce professeur a réalisé une étude sur l'organisation de l'État colombien et a présenté dix projets de loi au Congrès, dont huit ont été approuvés (Rojas Jiménez, 2007) ; en vertu de ces lois, la *Superintendencia Bancaria* et el *Banco de la Republica* sont créées, la loi organique sur le budget est adoptée, les ministères financiers sont réorganisés et les formes d'administration et de recouvrement des recettes et la comptabilité sont réformés sous la direction du Contrôleur, qui est créé cette année, maintenu sous le nom de Contrôleur général de la République.

*Ley 34, sobre formación del Presupuesto Nacional; Ley 36, sobre la administración y recaudo de rentas nacionales; Ley 42, que reorganizó la contabilidad nacional y creó la Contraloría General; Ley 45, que reglamentaba los bancos privados y establecía la Superintendencia Bancaria; y Ley 46 sobre títulos negociables*<sup>237</sup>. (Rojas Jiménez, 2007, p. 81).

---

<sup>234</sup> Professeur à l'Université de Princeton, Edwin Walter Kemmerer ; professeur à deux missions en Colombie, la deuxième avait pour objectif de procéder aux ajustements nécessaires pour poursuivre les processus institutionnels engagés lors de la première mission ; son objectif général était d'instaurer la confiance entre les investisseurs et les banquiers internationaux, en montrant la Colombie comme un pays apte à recevoir et à honorer les crédits (...). (Rojas Jiménez, 2007) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90915105>. Page web consultée le 9 juillet 2021.

<sup>235</sup> Techniciens financiers : quatre enseignants américains connaissant le sujet des finances et de l'administration publique : H. Jefferson, Fred Fairchild, Thomas Russell y Frederick Bliss (Rocha et Martínez, 2016, p. 114).

<sup>236</sup> Traduction : « Kemmerer considérait le contrôle fiscal comme un élément essentiel de la division des pouvoirs publics, estimant que la préparation, l'approbation, l'exécution et le contrôle du budget étaient des fonctions de même rang » [Traduction libre].

<sup>237</sup> Traduction : « Loi n° 34 sur la formation du budget national ; Loi n° 36 sur l'administration et la collecte des revenus nationaux ; Loi n° 42 portant réorganisation de la comptabilité nationale et création du Bureau du Contrôleur général ; Loi n° 45 réglementant les banques privées et instituant la Direction générale des banques ; et Loi 46 sur les instruments négociables » [Traduction libre].

La mission Kemmerer a mis l'accent sur la création du poste de Contrôleur Fiscal, afin d'inspecter le fonctionnement des entreprises, représentant les actionnaires, une entité appropriée et ayant des compétences pour contrôler la comptabilité (Cubides, 1999).

En 1930 a été créé le premier cabinet comptables : *C.L. Nichols & Co.* Charles Lee Nichols était associé et le directeur du cabinet. « *El señor Nichols era Chartered Accountant del Instituto de Contadores Públicos Juramentados de Inglaterra y Gales*<sup>238</sup>. » (Millán Puentes, 1990, p. 40 et 63), qui a recruté des experts-comptables colombiens pour fournir des services comptables dans le pays. Au cours de ces années, la profession comptable a évolué. Le processus de création de la fonction de comptable agréé a commencé en 1931 avec la loi 158 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1931) qui constitue et régleme la *Superintendencia de Sociedades Anónimas* afin de contrôler et de surveiller les sociétés anonymes. Dans la même période (1931) la loi 158 a créé l'*Institución de los Contadores Juramentados*, mais seulement jusqu'en 1940 et 1941 la profession de *Contadores Juramentados* (comptable assermenté) est réglementée. Pour pouvoir prétendre au titre de *Contadores Juramentados* il fallait remplir certaines conditions, notamment posséder le diplôme d'expert-comptable d'une université nationale et une expérience professionnelle de cinq ans ou 10 ans d'expérience dans le domaine comptable et passer avec succès une série d'examens appliqués par l'État où il rendait compte des connaissances dans le domaine spécifique et connexes (économie, mathématiques, comptabilité, droit commercial et du travail) (Cubides, 1999).

En 1930, le parti libéral au pouvoir avec le président Olaya Herrera (1930-1934) a créé un soutien à la participation des femmes, à tel point que la loi 28 de 1932, loi pour la défense des droits civils des femmes mariées, modifie la « *Potestad Marital* », qui a été critiquée par

---

<sup>238</sup> Traduction : « Mr Nichols était Chartered Accountant de l'Institut des experts-comptables d'Angleterre et du Pays de Galles » [Traduction libre].

les conservateurs, estimant que cela affecterait le cours normal des foyers, raison pour laquelle il n'a pas eu beaucoup de soutien féminin, seulement de petits groupes organisés (e.g. *Centro Femenino Colombiano*) dirigés par les féministes de l'époque : Ofelia Uribe de Acosta, Georgina Fletcher, Cleotilde Garcia de Úcros, entre autres ; elles ont défendu cette loi, appelée *Regimen de Capitulaciones Matrimoniales* (Velasquéz Toro, 1995).

La même année (1932) a été fondé, par l'État, le collège *La Merced*, premier établissement officiel d'enseignement secondaire pour jeunes filles (Herrera, 1995). L'année suivante, le décret 227 de 1933 (Congreso de la República de Colombia, 1933) permet aux femmes d'accéder au baccalauréat complet. Le décret 172 de 1933 et la Réforme Constitutionnelle de 1936 permettent aux femmes d'entrer à l'université, mais pas dans tous les domaines de la connaissance, seulement en soins infirmiers, dentisterie, philologie, ingénierie, médecine, entre autres. Certaines carrières étaient interdites parce que ces carrières ne se considéraient pas féminines (Parra, 2008) ; cette même année, la citoyenneté est accordée aux femmes colombiennes (Velásquez Toro, 1995), à partir de là commence la lutte pour le droit de vote des femmes.

La participation des femmes est venue petit à petit, Herrera (1995) dit : La participation des femmes dans les établissements secondaires était de 14.000, dont 104 seulement ont réussi à obtenir le baccalauréat, ce qui signifie que 13.896 femmes n'ont pas reçu une formation complète. Les collèges féminins étaient pour la plupart occupés par l'élite de la société de l'époque, qui étaient appelées « filles riches » (Muñoz et Pachón, 1995).

Avant d'avoir le droit au éducation secondaire complète et d'aller à l'université, il y avait déjà quelques femmes qui étaient les pionnières professionnelles dans différents domaines du savoir, puisqu'en 1905 Carlos E, Restrepo commence à encourager l'éducation des femmes. Il a souligné le rôle de l'éducatrice Maria Rojas Tejada :

*(...) se resaltan algunas de las mujeres que sobresalieron en la ciencia y la ingeniería*

(...) en la ciencia se destacaron las siguientes: 1935- Gerda Westendorp Restrepo estudió Filología e idiomas; Lyly Carvajal de Peña estudió Química-farmacéutica; 1945-Georgina Ballesteros de Gaitán, primer mujer casada que se graduó como médica; Julia Guzmán Naranjo estudió fitopatología (...) 1947-Sonny Jiménez Tejada primera en obtener el título de ingeniera civil<sup>239</sup>. (Parra, 2008, p. 159-160)

Ces femmes faisaient partie de l'élite de l'époque, elles avaient étudié aux États-Unis et en Europe, en particulier en France : « *Eran mujeres integrales (...) sino que complementaban sus carreras con otras actividades como el arte, los deportes, el teatro, la docencia, entre otras. También eran madres y esposas, lo que haría pensar que dejaron de ejercer sus carreras, lo cual no fue así*<sup>240</sup>. » (Parra, 2008, p. 160). Cependant, la lutte se poursuivait. Il y avait des figures importantes du pays qui ne voyaient pas la femme comme un être capable d'exercer des activités en dehors du foyer, tel est le cas de German Arciniegas, Ministre de l'Éducation de l'époque et historien qui affirmait que l'inclusion de la femme dans la salle de classe provoquerait une perturbation sexuelle chez les femmes. C'est ainsi que les universités féminines ont vu le jour en se concentrant sur ce qu'on pensait être des carrières pour les femmes : secrétariat, service social, entre autres. (Velásquez Toro, 1995).

La loi 73 de 1935 précisait que, en règle générale, toute société anonyme devait avoir un « Contrôleur fiscal » dont la fonction principale serait d'examiner les opérations, le stock, le compte-rendu, les livres, entre autres (Rengifo, 2014). « *En la segunda mitad del siglo XIX se dio comienzo a la enseñanza de los conocimientos mercantiles (en Colombia) y, por ende,*

---

<sup>239</sup> Traduction : « (...) quelques-unes des femmes qui ont excellé dans la science et l'ingénierie (...) La science a mis en évidence ce qui suit : 1935- Gerda Westendorp Restrepo a étudié la philologie et les langues ; Lyly Carvajal de Peña a étudié la chimie-pharmaceutique ; 1945-Georgina Ballesteros de Gaitán, première femme mariée diplômée en médecine ; Julia Guzmán Naranjo a étudié la ingénier des mines et routes (...) 1947-Sonny Jiménez Tejada premier à obtenir le titre d'ingénieur civil » [Traduction libre].

<sup>240</sup> Traduction : « C'étaient des femmes intégrales (...) mais elles complétaient leur carrière par d'autres activités telles que l'art, le sport, le théâtre, l'enseignement, etc. Elles étaient aussi mères et épouses, ce qui laisserait penser qu'elles ont cessé d'exercer leur carrière, ce qui n'a pas été le cas » [Traduction libre].

*de la contabilidad, cuando no existía la expresión “contador público”, sino “tenedor de libros”*<sup>241</sup>. » (Rocha et Martínez, 2016, p. 101).

En 1936, avec la Réforme Constitutionnelle, les femmes ont été autorisées à occuper des fonctions publiques d'autorité et de juridiction, certaines ont fait usage de leurs droits et se sont portées candidates à des fonctions publiques telles que : Lucrecia Pardo Espinel (trésorière municipale, 1940), Rosita Rojas (juge pénal du circuit de Bogotá, 1943) (Velásquez Toro, 1995). Dans la lutte pour le droit de vote des femmes et le droit d'être reconnues comme citoyennes colombiennes, des groupes des femmes mobilisés ont été constitués au sein des organisations les plus importantes : *L'Unión Femenina de Colombia* (1944), *l'Alianza Femenina de Colombia* (Velásquez Toro, 1995), *la Federación Femenina Nacional* (1945), composées en majorité de femmes de la classe ouvrière.

En 1945 avec le décret 126 (Congreso de la República de Colombia, 1945, Decreto 126 de 1945), il s'est organisé au sein de l'École Nationale de Commerce, le diplôme de Expert-Comptable en introduisant des systèmes comptables et en préparant l'étudiant à assumer des responsabilités que l'État voulait lui attribuer, en introduisant des connaissances en matière d'audit et de contrôle fiscale (Arévalo Galindo et Quinche Martín, 2014). En 1947, la première société comptable internationale arrive : *Price Waterhouse & Co*, société qui a absorbé le cabinet comptable de *Nicholls C.L. Nichols & Co*, apportant ainsi une forte influence anglaise (Cubides, 1999).

En 1952, de nouveaux cabinets comptables internationaux (*Peat Marwick, Mitchell & Co.*) s'installent en Colombie. Ils ont mis en place de nouvelles techniques et réglementations dans l'exercice de la science comptable (Millán, 1990). En 1949, un décret est présenté sur l'octroi des droits civils et la réforme de la Constitution sur le vote des femmes. Les droits

---

<sup>241</sup> Traduction : « Dans la seconde moitié du XIXe siècle, on a commencé à enseigner les connaissances commerciales (en Colombie) et donc la comptabilité, alors qu'il n'existait pas l'expression « Expert-Comptable », mais « employé(e) de bureau » » [Traduction libre].

civils ont été approuvés, mais le droit de vote n'a pas été obtenu. Puis, au congrès, on s'est exclamé que le vote des femmes devrait être approuvé dans une période de gouvernement du parti libéral, puisque c'était ce parti qui défendait cette idée (Luna et Villareal, 1994).

En 1950, le parti conservateur prend le pouvoir sous le président Laureano Gómez (1950-1951). L'Eglise a repris le contrôle de l'éducation, ce qui se traduit par des restrictions pour les femmes dans la façon de s'habiller, de se comporter, etc. La Colombie traversait une forte faiblesse politique. Il y avait des affrontements entre les deux partis politiques du pays : libéral et conservateur ; c'est là que les forces de certains du parti libéral et conservateur s'unissent pour suivre les idées du général Gustavo Rojas Pinilla (Velásquez et Reyes, 1995), qui était au pouvoir de 1953 à 1957 après un coup d'État militaire de Laureano Gómez. Le décret 0356 de 1951 donne à l'*Escuela Nacional de Comercio* le statut de Faculté Nationale de Comptabilité (Cubides, 1999), on passe de la formation de teneur des comptes à la formation d'experts-comptables ; l'acte de constitution de la Faculté mentionne la participation de Mlle Lilia Gutiérrez expert-comptable avec des fonctions de sous-secrétaire du *Consejo de Administración Provisional* de l'entité (Millán, 1990).

En 1953, en Colombie, les femmes ont obtenu le droit de vote, qui n'a été effectif qu'en 1957 ; le processus juridique a été long, tout a commencé au milieu d'une période de haute violence dans le pays suite à la disparition du caudillo libéral Jorge Eliecer Gaitán (1948) la même année où le sénateur libéral Alfonso Romero Aguirre a présenté un projet d'acte législatif visant à étendre les droits civils et politiques des femmes. Cela s'inscrivait dans le cadre d'un processus progressif d'acquisition de droits. Il ne faut pas oublier que le droit de vote des femmes a été le résultat des mouvements féministes de l'époque par des femmes organisées qui luttaient pour leurs droits, des femmes d'un secteur privilégié du pays : « *Muchas de ellas habían tenido acceso a la educación superior y aspiraban a empleos*

*públicos*.<sup>242</sup>» (Luna, 2003, p. 67). Celles-ci luttèrent pour les droits civiques et politiques que le système libéral avait accordés aux hommes, ce qui a entraîné des persécutions, des critiques, des débats et des affrontements violents contre le régime de la dictature du général Gustavo Rojas Pinilla (Luna et Villareal, 1994), qui pour montrer son bon côté en tant que dictateur, nomme Esmeralda Arboleda (parti libéral) et Josefina Valencia (parti conservateur) comme partisans du vote des femmes (Peláez, 2004). Le vote des femmes suscite plusieurs réflexions entre le parti libéral et le parti conservateur, car les libéraux craignaient que les femmes se laissent influencer par l'Église face au vote et les conservateurs craignaient l'émancipation des femmes (Velásquez Toro, 1995).

Les mesures dictatoriales prises par le général Rojas Pinilla dans son gouvernement ont fait que de nombreuses femmes étaient contre lui, ce qui a conduit de nombreuses femmes à subir des persécutions de sa part (Peláez, 2004). Le cas le plus connu est celui d'Ofelia Uribe, directrice du journal *La verdad* fermé sur ordre du général Rojas. Cela a provoqué de longues manifestations des femmes pour la liberté de la presse et la démocratie (Velásquez et Reyes, 1995). Un point à souligner est que pendant le gouvernement du Général Rojas Pinilla il y avait la première femme « Josefina Valencia » à gouverner un département, le Département du Cauca. En outre, la fille du général était à la tête d'une institution nationale d'aide sociale (Peláez, 2004).

Dans la lutte féminine colombienne, Ofelia Uribe de Acosta (1900-1988) est reconnue comme la pionnière dans la lutte pour le respect de la dignité des femmes colombiennes et pour la reconnaissance de leurs droits civils, économiques, culturels et politiques. Elle est également considérée comme un précurseur du vote des femmes.

---

<sup>242</sup> Traduction : « Beaucoup d'entre elles avaient accès à l'enseignement supérieur et aspiraient à des emplois publics » [Traduction libre].

En 1956, le décret-loi n° 2373 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1956) régleme pour la première fois au Congrès la profession comptable pour l'exercer de manière publique et privée et il a été crée le tribunal disciplinaire de la profession, qui existe encore, sous le nom de *Junta Central de Contadores* (JCC) (Cubides, 1999). En 1957, un plébiscite a lieu pour mettre fin au mandat du Général, puis les femmes atteignent 42 % de participation ; année marquée par les affrontements et la violence dans le pays, donnant lieu à la création du mouvement *L'Unión de Ciudadanas de Colombia* (Velásquez et Reyes, 1995). En 1958, le décret 0099, publié par l'*Academia Colombiana de Contadores Públicos*, stipule à l'article 3 que pour exercer la profession comptable, il faut obtenir la licence de la Commission centrale des comptables. En 1960, le décret législatif n° 2373 de 1956 est devenu loi, la loi n° 145 de 1960 réglemant l'exercice de la profession de comptable en Colombie (Gouvernement colombien) ; la loi n° 145 est énoncée à l'article premier : « *Se entenderá por Contador Público la persona natural que mediante la inscripción que acredita su competencia profesional queda facultada para dar fe pública de determinados actos así como para desempeñar ciertos cargos, en los términos de la presente Ley.*<sup>243</sup> » (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1960, Ley 145 de 1960, artículo 1).

En 1962, selon la JCC, Amanda Arcila Márquez a été la première femme en devenir expert-comptable en Colombie (cf. Annexe 1). En 1965 dans le secteur public il a été crée la *Facultad Nacional de Contaduría de la Universidad Nacional de Colombia* (Rocha et Martínez, 2016), afin de former les étudiants en comptabilité aux niveaux moyen et professionnel, la formation en comptabilité s'est concentrée pour la première fois sur la recherche et s'est ainsi étendue à tout le pays.

---

<sup>243</sup> Traduction : « On entend par expert-comptable la personne physique qui, par l'inscription attestant sa compétence professionnelle, est habilitée à témoigner publiquement de certains actes ainsi qu'à occuper certains postes, aux termes de la présente loi » [Traduction libre].

Les résultats de tous les mouvements féministes des années 50 se développent dans les années 70, générant une pensée plus inclusive entre les sexes, parvenant à articuler les droits des femmes avec la vie quotidienne des femmes (González Seara, 1960). Un exemple en est l'abolition de la préposition « de » à côté du nom de famille de son mari, car cela entraînait une dépendance et une perte de son identité personnelle. Le décret 2820 de 1974 confère l'égalité juridique aux deux sexes (De los Ríos, 1995), le congé de maternité et le congé d'allaitement rémunéré sont reconnus, de même que l'importance des entités et des unités pour le traitement du genre féminin. En outre, l'Année Internationale de la Femme a été proclamée par l'Organisation des Nations Unies en 1975 (González Seara, 1960 ; Caro, 1995). Autour de cette époque, l'ONU a commencé à travailler sur les besoins des femmes dans le monde entier, en concentrant ses forces sur trois stratégies : anti-corruption, équité et efficacité (Caro, 1995).

Dans les années 80, la Colombie est plongée dans l'une des étapes les plus sanglantes du pays, avec l'augmentation des actes de vandalisme, le trafic de drogue, les Paramilitaires et les groupes d'Autodéfense et de Guérilla qui ont attaqué l'État, affaiblissant ainsi leur pouvoir (Uribe, 1995).

En 1981, à Bogotá, s'est tenue la première Rencontre Féministe d'Amérique Latine et des Caraïbes, dont l'objectif principal était « (...) *reunir a mujeres comprometidas con la práctica feminista para intercambiar experiencias, opiniones, identificar problemas y evaluar las prácticas desarrolladas, así como plantear tareas y proyectos hacia el futuro.*<sup>244</sup> » (Suaza Vargas, 2008, p. 89). À la suite de cette rencontre, des journées importantes pour les femmes ont été organisées, comme la Journée Internationale de la Femme (8 mars), la Journée Internationale pour l'Élimination de la Violence à l'Égard des Femmes (25 novembre) (Sánchez, 1995). En outre, la même année, a été adoptée la loi 51 qui visait à instaurer l'égalité

---

<sup>244</sup> Traduction : « (...) réunir des femmes engagées dans la pratique féministe pour échanger des expériences, des opinions, identifier les problèmes et évaluer les pratiques développées, et présenter des tâches et des projets pour l'avenir » [Traduction libre].

des droits entre les deux sexes dans le pays (De los Rios, 1995). La Constitution Politique de la Colombie de 1991 met l'accent sur des articles tels que les articles 13, 40 et 43, qui concernent notamment les femmes, l'égalité des sexes et les droits des femmes (De los Rios, 1995).

Dans les années 90, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne les droits des femmes, tels que l'amélioration de la couverture de la sécurité sociale avec la loi 100 de 1993, institutionnalisation du programme de la femme paysanne en 1993, politiques en faveur des femmes rurales en 1994, etc. Le développement économique, politique et culturel que le pays a connu à la fin du XIXe siècle jusqu'au milieu du XXe siècle dans différents secteurs tels que la banque, le commerce, l'éducation, l'industrie, entre autres. Il a permis à la profession comptable d'entrer dans l'enseignement supérieur, devenu une nécessité pour le secteur privé et le secteur public. L'histoire de la femme en Colombie à cette époque s'inscrivait dans les principes chrétiens, avec une forte prédominance dans l'enseignement à domicile, avec des enseignantes fidèles religieuses ou des femmes instruites à l'étranger (Herrera, 1995). À l'heure actuelle, la Colombie a signé des accords importants concernant la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes. La Colombie a adopté tous les instruments internationaux existants relatifs aux droits de l'homme et aux droits des femmes et a adopté des lois importantes pour promouvoir l'égalité des sexes et garantir les droits fondamentaux des femmes :

*Algunos ejemplos son los Lineamientos de la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias aprobados en 2012, y la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, aprobada en 2011, con disposiciones importantes sobre la igualdad de género, así como la Ley 1257 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres", de 2008 y la*

*Ley 1719 por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, de 2014, entre otras*<sup>245</sup>. (ONU Mujeres Colombia, 2021)

Ces lois constituent une base solide pour la poursuite de l'action en faveur des droits des femmes, car leur application pose encore des problèmes. Actuellement, selon ONU Mujeres Colombia sur son site Web, la Colombie fait partie des pays de la région où la participation des femmes à la vie politique est la plus faible. En outre, en 2013, l'écart de participation à l'emploi était de 20,94 % et l'écart de rémunération entre les sexes de 23,28 %. Dans le domaine de l'éducation, les femmes sont mieux préparées, mais les hommes sont les plus embauchés, de sorte que les femmes ont un niveau élevé d'informalité sur le marché du travail. En ce qui concerne la violence fondée sur le sexe, le conflit armé qui a ravagé le pays pendant des années a aggravé la violence à l'égard des femmes à tous les âges et porté atteinte à leurs droits fondamentaux, comme le confirme ONU Mujeres Colombia, 2021 :

*Son víctimas de actos de amenazas, asesinato, terrorismo, torturas, desapariciones involuntarias, esclavitud sexual, violaciones, abuso sexual, embarazos y abortos forzados. (...) Entre 1995 y 2011, la violencia en el conflicto armado ha generado el desplazamiento interno de más de 2.700.000 mujeres (cerca de 6% de la población total del país y el 51% del total de personas desplazadas)*<sup>246</sup>. (ONU Mujeres Colombia, 2021)

---

<sup>245</sup> Traduction : « On peut citer, à titre d'exemple, les lignes directrices de la Politique publique pour l'égalité des sexes pour les femmes et le Plan intégral pour garantir aux femmes une vie exempte de violence, adoptées en 2012, et la loi sur les victimes et la restitution des terres, adoptée en 2011, avec des dispositions importantes sur l'égalité des sexes, ainsi que la loi 1257, 2008 « Fixant des normes de sensibilisation, de prévention et de sanction des formes de violence et de discrimination à l'égard des femmes » et la loi 1719 de 2014 portant adoption de mesures visant à garantir l'accès à la justice des victimes de violences sexuelles, notamment de violences sexuelles commises pendant le conflit armé » [Traduction libre].

<sup>246</sup> Traduction : « Elles sont victimes de menaces, d'assassinats, de terrorisme, de tortures, de disparitions involontaires, d'esclavage sexuel, de viols, d'abus sexuels, de grossesses et d'avortements forcés. (...) Entre 1995 et 2011, la violence liée au conflit armé a entraîné le déplacement interne de plus de 2,7 millions de femmes (environ 6 % de la population totale du pays et 51 % du nombre total de personnes déplacées) » [Traduction libre].

Nous ne disposons pas d'informations ou de littérature sur l'inclusion initiale des femmes dans la profession, nous avons tenté, dans ce travail, de construire une histoire en tenant compte du contexte politique, social, économique et culturel dans lequel les femmes vivaient à l'époque. Afin de clarifier l'inclusion des femmes dans la profession comptable, nous avons demandé des informations à l'*Escuela Nacional de Comercio*, mais leurs registres ne reflètent pas la présence des femmes à cette époque (*cf.* Annexes 7 et 8).

## **5.2. Situation actuelle de la profession comptable en Colombie axée sur l'égalité des sexes**

Aujourd'hui, nous constatons que la profession comptable en Colombie est dans un état de féminisation élevée<sup>247</sup> de l'exercice professionnel, puisque les résultats de l'étude réalisée par Valero Zapata *et al.* (2020), montrent une nette augmentation du nombre de femmes experts-comptables en Colombie. En 2018, 69 % des femmes et 31 % des hommes ont obtenu leur diplôme d'expert-comptable. En outre, selon la *Junta Central de Contadores* (JCC) au 8 juin 2021, il y avait 27.8743 experts-comptables, dont 63,7 % de femmes. L'expert-comptable possède une carte professionnelle, document qui l'accrédite comme expert-comptable auprès des clients et l'État.

Tout cela constitue une évolution positive dans la mesure où les femmes accèdent au marché de la comptabilité professionnelle. Valero Zapata Zapata *et al.* (2020) affirment que cette augmentation s'explique par le fait qu'il s'agit d'une profession libérale et ouvre la possibilité d'un travail indépendant compatible avec le travail à domicile, mais ils précisent

---

<sup>247</sup> Definition : « Se entiende como una postura fundamentalmente cuantitativa, centrada en describir y medir el fenómeno, desde el incremento en la participación de las mujeres en una determinada profesión u ocupación. Traduction : « Il s'agit d'une position essentiellement quantitative, axée sur la description et la mesure du phénomène, depuis l'augmentation de la participation des femmes dans une profession ou une profession donnée » [Traduction libre].

aussi que cela peut être à la fois un obstacle à l'accès à des postes de direction, car il est évident que les enfants poussent les femmes à abandonner leurs études en comptabilité.

Bernardi (1998) dit que les femmes ont tendance à abandonner la carrière de expert-comptable quand elles ont des enfants, ce qui entraîne une rupture importante avec l'exercice professionnel : « (...) *se produce una nueva división del trabajo que consiste en que las mujeres se han incorporado al mercado laboral sin que los hombres hayan asumido su parte en el trabajo doméstico y de cuidados de la familia*<sup>248</sup>. » (Pazos, 2008, p. 23).

Valero Zapata *et al.* (2020) ont noté que dans le monde du travail, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes qui travaillent dans le même secteur et ont la même expérience professionnelle. Ils jugent également important de souligner que les écarts de salaires ont diminué au fil du temps et dans les différents secteurs, ce qui témoigne d'une tendance positive à la féminisation de la profession comptable en Colombie « (...) *en el área contable aún se observa desigualdad entre hombres y mujeres, ya que siguen generando brechas sociales al tratar a las mujeres como personas capaces de menos responsabilidades y originándole bajos cargos en comparación a los hombres*<sup>249</sup>. » (Chamorro González, 2015, p. 63).

Toutefois, la situation de féminisation de la profession comptable en Colombie n'en est encore qu'à ses débuts, les conditions demeurant marquées par des inégalités ; les auteurs Ospina et Ramirez (2013) estiment que le sujet être étudiée et aussi soulignent la présence du plafond de verre.

*Se evidencia que permanece el techo de cristal en Colombia, ya que no es importante el acceso a cargos de responsabilidad, inclusive considerando que se presentan*

---

<sup>248</sup> Traduction : « Il y a une nouvelle division du travail : les femmes sont entrées sur le marché du travail sans que les hommes aient assumé leur part du travail domestique et familial » [Traduction libre].

<sup>249</sup> Traduction : « (...) dans le domaine de la comptabilité, on observe encore des inégalités entre les hommes et les femmes, car elles continuent à créer des écarts sociaux en traitant les femmes comme des personnes capables de moins de responsabilités et en leur conférant de faibles charges par rapport aux hommes » [Traduction libre].

*estereotipos donde frecuentemente se restringe a las mujeres para ocupar cargos de coordinación de equipos de trabajo*<sup>250</sup>. (Ospina et Ramírez, 2013, p. 29).

Giraldo *et al.* (2011), identifient qu'il existe encore des stéréotypes sexistes dans le processus de recrutement des experts-comptable. Il ressort de cette recherche que les travaux sur le genre et la comptabilité sont très rares en Colombie : « (...) *falta analizar la educación desde una perspectiva particular de género no desde la igualdad, sino justamente reconociendo la diferencia.*<sup>251</sup> » (Giraldo *et al.*, 2011, p. 19). En plus, ils ajoutent « (...) *es prioritario desarrollar la línea de estudio de género contable en Colombia, ya que se encuentra en estado inicial*<sup>252</sup>. » (Valero Zapata *et al.*, 2020, p. 30).

En résumé, on considère que l'absence de femmes au début de la carrière professionnelle d'expert-comptable en Colombie est affectée par l'influence importante de l'Église dans la prise de décisions du pays. L'église souligne l'importance du travail des femmes à l'intérieur du foyer, ainsi en créant une barrière sociale à toute femme qui voudrait s'associer à la profession de comptable. Ces croyances ont pu quelque peu occulter le travail des femmes dans l'histoire de la profession. De cette façon, nous voyons que la lutte des femmes pour leurs droits a été un chemin long et difficile, en outre, elles luttaient non seulement pour être traités sur un pied d'égalité avec le genre masculin, mais aussi pour leurs droits fondamentaux.

---

<sup>250</sup> Traduction : « Il est évident que le plafond de verre demeure en Colombie, car l'accès aux postes de responsabilité n'est pas important, même si l'on tient compte des stéréotypes dans lesquels les femmes sont souvent cantonnées à des postes de coordination d'équipes de travail » [Traduction libre].

<sup>251</sup> Traduction : « l'éducation ne doit pas être analysée dans une perspective spécifique de genre, non pas du point de vue de l'égalité, mais justement en reconnaissant la différence » [Traduction libre].

<sup>252</sup> Traduction : « Il faut analyser l'éducation dans une perspective particulière de genre, non pas du point de vue de l'égalité, mais justement en reconnaissant la différence » [Traduction libre].

### 5.3. Éléments d'un expert-comptable en Colombie

En vertu de la loi 145 de 1960, qui régleme nte l'exercice de la profession comptable en Colombie, il est stipulé qu'il n'y aura qu'une seule classe de comptables agréés et que ceux-ci peuvent être titulaires d'un diplôme ou d'une licence et qu'ils sont habilités, par inscription à la *Junta Central de Contadores* (JCC), à témoigner publiquement. L'article 35 de la loi 145 de 1960 souligne l'importance sociale des experts-comptables en tant que dépositaire de la confiance publique lorsqu'il exerce la fonction de témoignage public :

*El Contador Público como depositario de la confianza pública, da fe pública cuando con su firma y número de tarjeta profesional suscribe un documento en que certifique sobre determinados hechos económicos, esta certificación, hará parte integral de lo examinado (...) el ejercicio de la Contaduría Pública implica una función social especialmente a través de a la Fe Pública que se otorga en beneficio del orden y la seguridad en las relaciones económicas entre el estado y los particulares, o de estos entre sí*<sup>253</sup>. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1960, Ley 145 de 1960, artículo 35)

La (JCC) est une entité gouvernementale qui veille au bon exercice de la profession comptable en Colombie. Elle est chargée de trois activités principales : l'enregistrement, l'inspection et la surveillance des personnes physiques ou morales qui fournissent des services propres à la science comptable, et enfin agir en tant que tribunal disciplinaire, en assurant le bon exercice de l'éthique professionnelle, avec présence à Bogotá, Ibagué, Pereira, Medellin, Cali, Pasto, Barranquilla, Santa Marta, Cúcuta et Bucaramanga. Il existe deux types des Experts-Comptables en Colombie. Les expert-comptable certifiés sont des ressortissants colombiens ou

---

<sup>253</sup> Traduction : « L'Expert-Comptable, en tant que dépositaire de la confiance publique, fait attestation publiquement lorsque, par sa signature et son numéro de carte professionnelle, il signe un document attestant de certains faits économiques. Cette certification fera partie intégrante de l'examen (...) l'exercice d'Expert-Comptable implique une fonction sociale notamment à travers l'attestation publique qui est accordée au bénéfice de l'ordre et de la sécurité dans les relations économiques entre l'Etat et les particuliers, ou de ceux-là entre eux » [Traduction libre].

des étrangers domiciliés dans le pays depuis au moins trois ans, qui étudient le cursus universitaire de la comptabilité publique, 5 ans dans des universités publiques ou privées agréées par le Ministère de l'Éducation Nationale. Pour exercer la profession, il faut obtenir la carte professionnelle, qui est délivrée par la *Junta Central de Contadores* (JCC). Cette carte est approuvée une fois que l'intéressé présente les diplômes de son grade académique et d'une expérience professionnelle d'au moins un an. Les Experts-comptables autorisés sont ceux qui ont obtenu la carte professionnelle délivrée par la *Superintendencia de Sociedades Anonimas*, ou qui ont obtenu cette carte (immatriculation) par un intermédiaire du JCC avant la loi 45 de 1960. Il incombe au professionnel de la comptabilité de mettre à jour ses données, ses études et tout ce qui concerne les changements dans la profession chaque année, sur le site Web du JCC. L'expert-comptable inscrit au JCC peut : 1. Exercer les fonctions de contrôleur fiscal, d'auditeur ou toute autre fonction similaire, ou travailler dans le domaine de la comptabilité financière, de la comptabilité analytique ou de la gestion et de la comptabilité fiscal.

*El artículo 11 de la ley 45 de 1960 es claro en cuanto a las sanciones del mismo:*

*Los contadores públicos se asimilarán a funcionarios públicos para el efecto de las sanciones penales por las culpas y delitos que cometieren en el ejercicio de actividades propias de su profesión, sin perjuicio de las responsabilidades de orden civil a que hubiere lugar conforme a las leyes<sup>254</sup>. (Departamento Administrativo de la Función Pública, Ley 145 de 1960, artículo 11)*

La carte professionnelle peut être suspendue jusqu'à un an pour avoir commis des actes contraires au code de déontologie professionnelle et pour aliénation mentale ; elle peut également être annulée pour avoir violé la réservation commerciale des livres, papiers ou informations qu'il aurait connus dans l'exercice de la profession ; avoir exercé au moment de

---

<sup>254</sup> Traduction : « Les comptables publics sont assimilés à des fonctionnaires pour l'effet des sanctions pénales pour les fautes et délits qu'ils commettent dans l'exercice d'activités relevant de leur profession, sans préjudice des responsabilités d'ordre civil encourues en vertu des lois » [Traduction libre].

la suspension, demander l'inscription sur des documents falsifiés, etc. Selon la JCC pour l'année 2021, neuf hommes experts-comptables et trois femmes experts-comptables ont été sanctionnés pour avoir commis des actes contraires au code de déontologie professionnelle, ce qui a entraîné la suspension de leur registre en tant que experts-comptables.

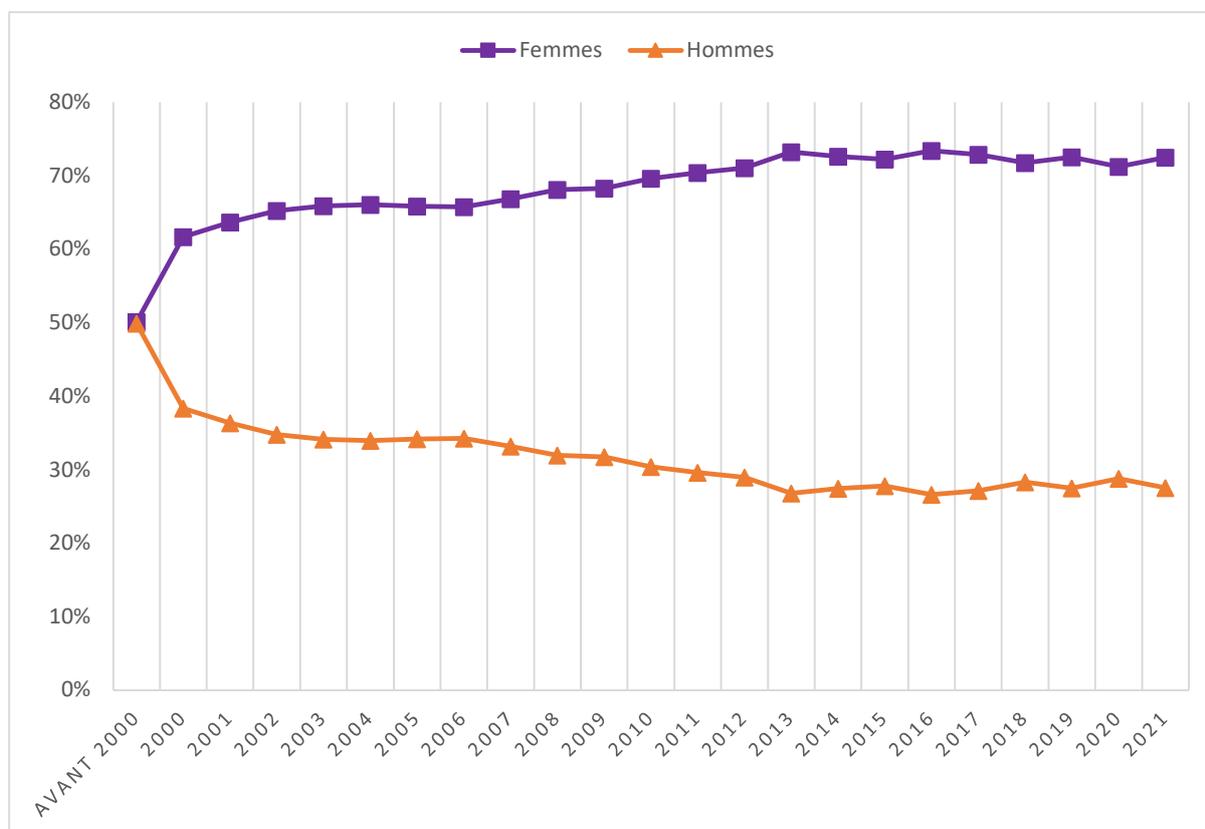
Selon la JCC à 2022, il y a 1.508 experts-comptables actives autorisées et 277.235 experts-comptables certifiés. Ainsi, 278.743 comptables sont actifs en Colombie, dont 63,7 % de femmes (183.657) (*cf.* Tableau 4).

**Tableau 4**

*Cartes professionnelles par sexe émises par la JCC (2000-2021)*

<b>Année</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Avant 2000	28.518	28.411	56.929
2000	3.674	2.285	5.959
2001	4.419	2.522	6.941
2002	4.638	2.473	7.111
2003	4.685	2.427	7.112
2004	6.442	3.312	9.754
2005	5.379	2.793	8.172
2006	4.878	2.542	7.420
2007	5.422	2.689	8.111
2008	5.344	2.507	7.851
2009	4.904	2.278	7.182
2010	6.581	2.872	9.453
2011	6.098	2.563	8.661
2012	6.794	2.767	9.561
2013	8.343	3.051	11.394
2014	9.692	3.659	13.351
2015	9.676	3.723	13.399
2016	8.812	3.195	12.007
2017	8.411	3.129	11.540
2018	11.513	4.539	16.052
2019	10.787	4.085	14.872
2020	7.396	2.989	10.385
2021	11.251	4.275	15.526

*Source* : Elaboré avec l'information suministré par la *Junta Central de Contadores* (*cf.* Annexe 2).

**Figure 16***Cartes professionnelles par sexe émises par la JCC (2000-2021)*

Source : Elaboré avec l'information fourni par la *Junta Central de Contadores* (cf. Annexe 2).

La figure 16 montre qu'avant l'année 2000, les experts-comptables inscrits auprès du *Junta Central de Contadores* (JCC) se situaient dans des conditions de parité de 50 % pour les hommes et les femmes, alors qu'en 2000, 5.959 experts-comptables étaient inscrits au JCC, dont 62 % de femmes et 38 % d'hommes, mais en 2002, les femmes inscrites étaient 1,88 fois plus nombreuses que les hommes. À partir de là, on enregistre une augmentation de 2,76 fois en 2016, ce qui nous montre que pour cette même année, les femmes inscrites atteignent 73 % et les hommes 27 %, enregistrant une augmentation considérable en 16 ans.

Entre 2001 et 2016, 151.465 femmes ont été inscrites au JCC. Les inscriptions des femmes augmentent au fil des années, tandis que le comportement des inscriptions des hommes diminue avec quelques petites augmentations qui ne dépassent pas les 5.000 inscrits par an. De

2001 à 2016, 64.390 comptables ont été inscrits. Ainsi, les femmes représentent 70 % et les hommes 30 %, de même les inscriptions des femmes représentent 2,33 fois les inscriptions des hommes.

Nous comprenons que la croissance moyenne des femmes inscrites en 16 ans était de 6.195, alors que la croissance des hommes inscrits en 16 ans n'est que de 3.023. Au 8 juin 2021, on dénombrait 278.743 experts-comptables, dont 63,74 % de femmes et 36,26 % d'hommes, soit 1,76 fois plus que d'hommes : « *El ingreso de la mujer a la licenciatura de contaduría pública se presentó desde inicios del siglo XXI, con un ingreso masivo de mujeres a la profesión.*<sup>255</sup> » (Restrepo Quintero et Isaza Castro, 2019, p. 20).

Le site *Actualícese* dirigé par José Hernando Zuluaga Marin, Expert-Comptable, créateur de ce portail *leader* en Colombie dans la production d'informations comptable et fiscal, est sur le marché depuis 19 ans et offre des mises à jour aux experts-comptables et aux entrepreneurs. Il publie quotidiennement en ligne des informations pertinentes : nouvelles, analyses, enquêtes sur les réformes fiscales, Normes Internationales d'Information Financière (IFRS), audit, etc. En outre, il publie des livres, publie un magazine mensuel et propose des conférences et des recherches sur des sujets comptables.

Dans un article publié le 8 mai 2017, Zuluaga Marín affirme en ligne que la participation des femmes aux formations comptables est plus élevée que celle des hommes, 70 % des participants étant des femmes. Elle affirme que les femmes montrent un désir de se former et ont une grande capacité d'adaptation qui leur a permis de s'ouvrir un champ dans la profession. En 2015, l'utilisation intégrale des Normes Internationales d'Information Financière (*IFRS* en Anglais) dans l'établissement des états financiers en Colombie a été réglementée et les normes locaux en la matière ont été abolies. Les femmes ont été les plus

---

<sup>255</sup> Traduction : « L'entrée des femmes au baccalauréat en comptabilité publique a commencé au début du XXI<sup>e</sup> siècle, avec un afflux massif de femmes dans la profession » [Traduction libre].

réceptives à ce changement, car elles sont plus ouvertes à l'apprentissage continu, elles sont proactives, c'est connu que leur façon d'être, contribue à la diminution de l'évasion, elles se sont avérées plus honnêtes et leurs conditions humaines visent à la conciliation et à l'efficacité (Zuluaga, 2015).

## CHAPITRE 6. QUELS SONT LES ELEMENTS QUI DEFINISSENT LA COMPTABILITE DE GESTION FEMININE ?

Le féminin traditionnellement en contraste avec le masculin, « (...) *dominant values in society are caring for others and quality of life. A Feminine society is one where quality of life is the sign of success and standing out from the crowd is not admirable*<sup>256</sup>. » (Hoftede, s.d).

Le féminin est totalement inclus et le masculin se transforme et s'intègre, équilibrant le tout. L'intégration des femmes et des hommes complète la réalité sociale de l'existence personnelle et permet un compte plus équilibré qui comprend un éventail plus large de valeurs.

L'égalité des sexes dans les processus de gestion stratégique et de comptabilité au sein des organisations a reçu très peu d'attention de la part des chercheurs et surtout dans la littérature comptable, elle s'est concentrée en grande partie sur les études et l'analyse de genre concernant l'écart salarial. Cependant, le rôle sous-jacent et potentiel du discours sur le genre dans la participation des gestionnaires et des experts-comptables aux processus de prise de décision et de contrôle au sein des organisations a attiré l'attention des chercheurs.

Dans ce chapitre, nous cherchons à explorer les valeurs féminines dans la comptabilité de gestion.

### 6.1. Introduction à la comptabilité de gestion

La comptabilité de gestion utilise des outils pour évaluer la performance des responsables de chaque département. Elle utilise des outils tels que les budgets et l'analyse de variance. Outils qui ont été critiqués par Kennerley et Neely (2001) :

*Other criticisms of budgeting are that it is too time consuming, it tends to focus on*

---

<sup>256</sup> Traduction : « (...) les valeurs dominantes dans la société sont le souci des autres et la qualité de vie. Une société féminine est une société où la qualité de vie est le signe du succès et se démarquer de la foule n'est pas admirable » [Traduction libre].

*cost control rather than value creation, it tends to be top down, it encourages gaming and opportunism, it reinforces departmental barriers and it hinders knowledge sharing. Overall it makes people feel undervalued*<sup>257</sup>. (Seal et al., 2020, p. 459).

De cette façon, nous comprenons que la comptabilité privilégie les valeurs masculines et nie la nature du monde et de la femme puisqu'elle n'est fondée que sur des aspects économiques. Afin de répondre à ce nouveau défi concurrentiel, il apparaît que les entreprises doivent adopter une structure *Networking* laissant de côté la structure hiérarchique.

Le livre *Management Accounting* de McGraw Hill 6e (version UK) affirme que : « *A network model may still use budgets for cash forecasting but not for cost control. The aim is to avoid 'actual versus budget' reports and concentrate on relative performance.*<sup>258</sup> » (Seal et al., 2018, p. 459).

Nous comprenons que les mesures non financières ne sont pas prises en compte pour évaluer la performance des responsables et l'utilisation d'une structure organisationnelle *Network*, ce n'est pas la tendance des entreprises actuellement. Des deux concepts sont directement liés aux valeurs féminines. Hammond et Oakes, 1992, cité par Lee Parker (2008) : « *The "feminist standpoint" challenges accounting's masculine bias towards neutrality and objectivity: asserting womens' unique and empathetic view of the world from which they can advocate new emancipatory forms of accounting.*<sup>259</sup> » (Parker, 2008, p. 613).

*(...) in an organisational world still dominated by masculine concepts and norms, there remains compelling justification for continuing to research and understand*

---

<sup>257</sup> Traduction : D'autres critiques à l'égard de la budgétisation sont qu'elle prend trop de temps, qu'elle tend à mettre l'accent sur le contrôle des coûts plutôt que sur la création de valeur, qu'elle tend à être imposée du haut vers le bas, qu'elle encourage le jeu et l'opportunisme, qu'elle renforce les obstacles ministériels et qu'elle entrave le partage des connaissances. Dans l'ensemble, les gens se sentent sous-estimés [Traduction libre].

<sup>258</sup> Traduction : « Un modèle de réseau peut encore utiliser des budgets pour les prévisions de trésorerie, mais pas pour le contrôle des coûts. L'objectif est d'éviter les rapports « réels par rapport au budget » et de se concentrer sur le rendement relatif » [Traduction libre].

<sup>259</sup> Traduction : « Le « point de vue féministe » remet en question le biais masculin de la comptabilité envers la neutralité et l'objectivité, affirmant la vision unique et empathique des femmes du monde à partir de laquelle elles peuvent promouvoir de nouvelles formes émancipatrices de comptabilité » [Traduction libre].

*gender differences and their potential contributions to accounting and management as a precursor to developing a more integrated approach to management in practice*<sup>260</sup>. (McGregor et Tweed, 2001, p. 613)

La gouvernance d'entreprise et l'égalité des sexes sont directement liées, ce qui a influencé le développement d'une école de pensée qui reconnaît l'interdépendance entre le masculin et le féminin, exprimée en termes de « (...) *androgynous manager, blending masculine and feminine skills and characteristics*.<sup>261</sup> » (McGregor et Tweed, 2001, p. 612).

Le lien direct entre la gouvernance d'entreprise et l'égalité des sexes est observé dans le *Maternalistic Management perspective* (Rabassó et Rabassó, 2021, p. 51), méthode comprise comme : « *Caring way to treat stakeholders and a different way to encourage sustainable growth, development, leadership, and corporate responsibility*.<sup>262</sup> » (Rabassó et Rabassó, 2021, p. 51).

Cette méthode fournit des outils radicaux pour adopter un style de gestion différent, tels que l'autonomie, l'autogestion, la décentralisation du contrôle, entre autres. Ainsi, les dirigeants d'entreprise deviennent des coordinateurs socialement responsables en incorporant le *well-being* (Rabassó et Rabassó, 2021, p. 51) sur le lieu de travail. Raison pour laquelle cette méthode est liée à la figure de la mère qui soutient, éduque et prend soin de sa communauté.

Une enquête menée par Rabassó et Rabassó (2021) illustre la nécessité d'un changement dans l'éducation à la gestion d'entreprise en Thaïlande, puisque 20 % des Thaïlandais vivent en banlieue parce que l'État couvre les besoins de base de la population, raison pour laquelle l'activisme local est très répandu. Le premier ministre Thaksin Shinawattra

---

<sup>260</sup> Traduction : « (...) dans un monde organisationnel encore dominé par des concepts et des normes masculins, il y a encore des raisons impérieuses de poursuivre la recherche et la compréhension des différences entre les sexes et de leurs contributions possibles à la comptabilité et à la gestion comme précurseurs de l'élaboration d'une approche plus intégrée de la gestion dans la pratique » [Traduction libre].

<sup>261</sup> Traduction : « (...) androgyne manager, alliant compétences et caractéristiques masculines et féminines » [Traduction libre].

<sup>262</sup> Traduction : « Prendre des mesures pour traiter les parties prenantes et encourager la croissance durable, le développement, le leadership et la responsabilité d'entreprise » [Traduction libre].

en 2001 a promu la santé universele pour tous les Thaïlandais, créant la philosophie *Sufficient Economic Philosophy* (SEP), lancée dans 23.000 villages pendant la crise de 1997. Un autre cas est celui de la mère du Roi Bhumibol Aduyadej qui est engagée dans le *Sustainable Alternative Livelihood Development* (SALD). Elle améliore les conditions sociales économiques d'environ 11.000 personnes et 29 villages. À l'heure actuelle, la fondation *Chaipattana* dirigée par la fille du Roi Bhumibol Aduyadej, continue de mettre en œuvre la philosophie de SEP, dans le but de limiter la production locale pour protéger l'environnement et conserver les ressources rares, ce qui conduit les pauvres à consommer sans emprunter d'argent. En outre, l'actuel Premier Ministre promeut la philosophie SEP. Aussi, il y a le cas de *Pun Pun Center* créé par Jon Jandai et Carthen Builder, qui est une petite ferme biologique et un centre d'apprentissage dans le nord du pays, pour apprendre à mener un mode de vie durable. Par ailleurs, dans le but d'autonomiser et de réduire les niveaux de pauvreté de la population thaïlandaise vivant en banlieue, Prateep Ungsongtham a créé la *Fondation Duang Prateep Foundation* en Klong Toey, banlieue où plus de 8000 personnes vivent sous le seuil de pauvreté extrême. Cette fondation les aide avec l'éducation durable et les pratiques écologiques.

Il y a aussi une inclusion de l'université dans ces projets, c'est le cas de Martin Wheeler professeur d'origine anglaise qui favorise un mode de vie durable et autonome. Le *Materialistic Management Education* recherche un changement positif dans la société encore fortement dominée par les valeurs masculines présentes à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la société et de l'économie. C'est pourquoi des militants comme Chalidaporn Songsamphan, professeur associé à l'université Thammasat dans la faculté de sciences politiques, qui, à travers le monde universitaire, soutient le changement de paradigme patriarcal.

Tout cela a conduit les auteurs du livre *Critical Thinking in Global Environments* à la conclusion que le libéralisme capitaliste dans lequel la Thaïlande est plongée n'est efficace qu'avec la population masculine, qui continue à croire en croyances discriminatoires.

*The challenge of our emerging globally responsible environments is to understand that only a systemic, holistic, and integral view will be able to confront many of the problems our global society (...). The presence of women in political, economic, social, educational and cultural organizations can contribute, as well as the actions of responsible managers, activists and scholar for a caring environment where education will consider loving and interdisciplinary approaches to improve the living conditions of a majority of people struggling for survival*<sup>263</sup>. (Rabassó et Rabassó, 2021, p. 71)

## 6.2. Genre et Comptabilité de Gestion

L'idée de « *male-dominated* » fait partie de cultures inhospitalières et inefficaces (Marshall, 1995). La division du travail adoptée par la plupart des sociétés « (...) *between the domestic (feminine) and the Marketplace (masculine) rôle* »<sup>264</sup> (Welsh, 1992, p. 125), il imprègne la division du travail entre les sexes et la relation du pouvoir et du statut dans la hiérarchie organisationnelle.

Il affirme en outre que les organisations sont fondées sur les valeurs masculines. Le personnage idéal de Directeur représente une personne focalisée dans sa vie professionnelle, vêtue de vêtements d'affaires (généralement en costume), avec un soutien psychologique à la maison (*partner-carer*) ; tout est basé sur des règles masculines, ainsi que la langue et le discours. Par conséquent, dans ces sociétés avec des tendances de leadership masculin tendent à définir la gestion organisationnelle masculine : « *When the male managerial culture talks of*

---

<sup>263</sup> Traduction : « Le défi de nos environnements mondiaux responsables émergents est de comprendre que seule une vision systémique, holistique et intégrale sera en mesure de faire face à de nombreux problèmes de notre société mondiale (...). La présence des femmes dans les organisations politiques, économiques, sociales, éducatives et culturelles peut contribuer, ainsi que les actions des gestionnaires responsables, des militants et des universitaires à un environnement bienveillant où l'éducation envisagera des approches aimantes et interdisciplinaires pour améliorer les conditions de vie d'une majorité de personnes qui luttent pour leur survie » [Traduction libre].

<sup>264</sup> Traduction : « (...) entre le rôle domestique (féminin) et le marché (masculin) » [Traduction libre].

*leadership it means takeovers, economic expansion, developing new business opportunities, defeating competitors, increasing market share and profits.*<sup>265</sup> » (Still, 1990, p. 165), tandis que dans une gestion organisationnelle féminine identifient « (...) *women's leadership skills, if acknowledged, are seen to exist in social reform or "conscience" areas – consumer affairs, environmental concerns, community welfare and so on.*<sup>266</sup> » (Still, 1990, p. 165).

Elle affirme également que la gestion des femmes a toujours été caractérisée par un style de gestion équitable, point pour lequel son style de gestion est critiqué (Mavin *et al.*, 2004, p. 295) ils remarquent, « *Management as male* » soulignant que l'élément clé de cette distinction réside dans le modèle stéréotypé du directeur à succès, qui est lié à la compétitivité et à l'agressivité, en laissant de côté l'intuition et les émotions. Marshall (1995) explique que depuis longtemps, les chercheurs ont montré que les femmes managers se défient en adoptant les valeurs masculines dans la gestion d'entreprise, de sorte qu'elles modifient leur style de gestion pour réussir dans les affaires.

Ainsi, un rapport sur l'entrepreneuriat féminin élaboré par Les Editions des Journaux officiel, du Conseil Économique Social et Environnemental de France en octobre 2020, Eva Escandon (2020) affirme que :

Les entrepreneures sont confrontées à un équilibre délicat : si elles se conforment aux stéréotypes perçus comme « féminins », elles courent le risque d'être vues comme « trop gentilles », voire « incompetentes ». A contrario, si elles développent des compétences stéréotypées comme « masculines » (ambition, autorité), elles peuvent être considérées comme « trop dures », « autoritaires » et « manquant de féminité ».

Les femmes sont dès lors contraintes de développer une « réflexivité » sur leur propre

---

<sup>265</sup> Traduction : « Lorsque la culture managériale masculine parle de leadership, cela signifie des prises de contrôle, une expansion économique, le développement de nouvelles opportunités d'affaires, la défaite de concurrents, l'augmentation de la part de marché et des profits » [Traduction libre].

<sup>266</sup> Traduction : « (...) les compétences des femmes en matière de leadership, si elles sont reconnues, sont perçues comme étant présentes dans les domaines de la réforme sociale ou de la « conscience » – la consommation, les préoccupations environnementales, le bien-être communautaire, etc. » [Traduction libre].

style de management pour intégrer ces biais de perception (Escandon, 2020, p. 59).

Comme nous l'avons souligné précédemment, l'image de la gestion d'entreprise est construite socialement en termes masculins, tels que l'indépendance, l'objectivité, le succès et l'argent termes qui ont été déterminés comme essentiels dans les compétences de gestion. Actuellement, cette image évolue avec l'inclusion de l'intelligence émotionnelle, *mentoring*, responsabilité sociale, empathie, communication interculturelle, entre autres. Mavin *et al.*, 2004 affirment que cela reflète la nécessité de féminiser et d'articuler les compétences masculines avec les compétences féminines dans la prise de décision et la gestion.

Les processus comptables sont fondés sur des critères masculins (Siboni *et al.*, 2016). Il est vrai que l'inclusion des femmes dans les campagnes a été grande que on reconnaît la féminisation de la profession (Kirkham et Loft, 1993) ; mais la plupart des postes de gestion ou de direction restent sous la responsabilité d'un homme (Welsh, 1992). Bien que le nombre de femmes experts-comptables soit égal ou supérieur dans de nombreux pays, on continue d'utiliser des concepts comptables, des outils et un langage masculin, donc matérialiste, rationnel, impersonnel, objectif, quantitatif et réductionniste (Welsh, 1992). En outre, ces pratiques se reflètent dans les processus de recrutement et d'évaluation des performances des employés (Anderson-Gough *et al.*, 2005).

« *The language of accounting is the arch-communicator and social constructor of unbalanced Yang consciousness, society and environment.*<sup>267</sup> » (Hines, 1992, p. 328). Hines (1992) affirme également que la comptabilité vise à maximiser la « (...) *economic activity, productivity and efficiency* » (*economic activity, productivity and efficiency.* » (Hines, 1992, p. 329) des entreprises sur le marché, de sorte que la comptabilité renforce le « *machismo power*<sup>268</sup> » (Hines, 1992, p. 329).

---

<sup>267</sup> Traduction : « Le langage de la comptabilité est l'archicommunicateur et le constructeur social de la conscience Yang déséquilibrée, la société et l'environnement » [Traduction libre].

<sup>268</sup> Traduction : « pouvoir machiste » [Traduction libre].

Les pratiques actuelles en matière de contrôle de la gestion et de comptabilité privilégient les valeurs masculines par rapport aux valeurs féminines, d'où la nécessité de mener des recherches approfondies sur la nature du genre dans les pratiques comptables. En outre, une meilleure compréhension des valeurs féminines et une contribution positive à ce qui peut remplacer et améliorer les pratiques comptables, telles que la logique et le contrôle de gestion, sont essentielles en tant que première étape du changement. Enfin, il est important d'articuler les valeurs féminines et masculines dans les processus décisionnels et les pratiques comptables.

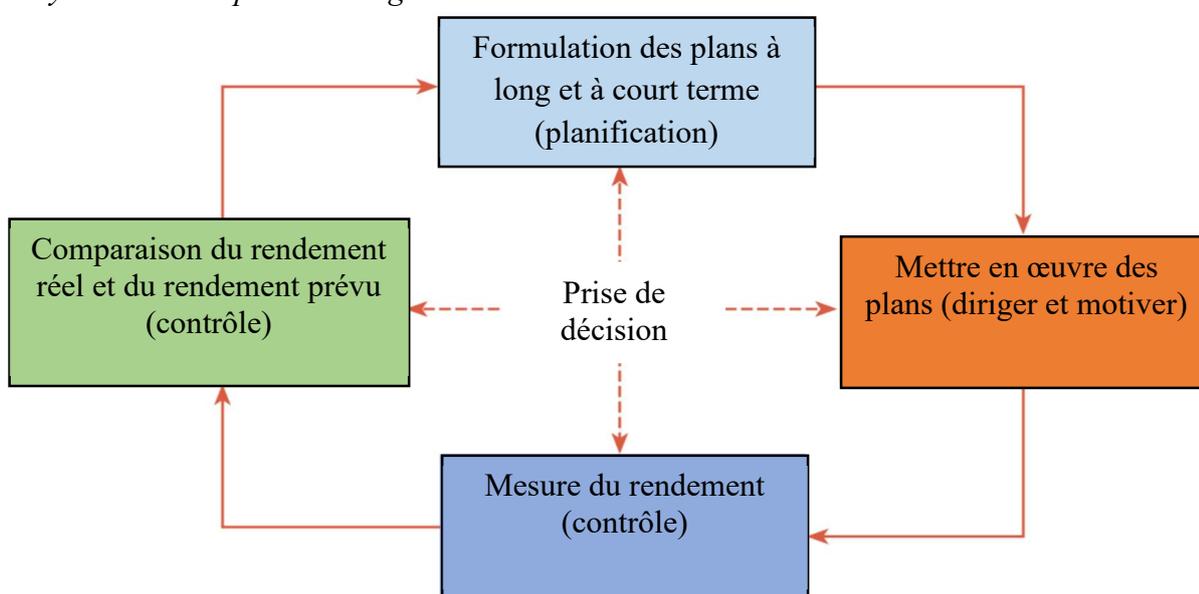
La comptabilité de gestion fournit des informations aux administrateurs - c'est-à-dire des personnes au sein d'une organisation qui dirigent et contrôlent les opérations de l'entreprise. La comptabilité de gestion fournit les données pertinentes sur lesquelles les organisations sont exécutées. Parce qu'elle est orientée vers les gestionnaires, toute recherche en comptabilité de gestion doit être précédée d'une certaine compréhension de ce que les gestionnaires ont besoin et l'environnement général de l'entreprise. La comptabilité de gestion est souple, car le rôle de la comptabilité de gestion change à mesure que les organisations et l'environnement commercial changent. Quelqu'un doit être responsable de faire des plans, d'organiser les ressources, de diriger le personnel et de contrôler les opérations. Les *Accounting Manager* doivent mener quatre activités principales - planification, direction/motivation, contrôle et prise de décision.

La planification implique de marquer un guide d'action et de spécifier comment l'action sera mise en œuvre. Diriger et motiver implique d'amener les gens à respecter les plans et les opérations de routine. Le contrôle implique de s'assurer que le plan est effectivement mis en œuvre et modifié de manière appropriée au fur et à mesure que les éléments du contexte changent. La prise de décision implique de choisir une voie d'action en fonction des alternatives disponibles.

La comptabilité de gestion présente un cycle de planification et de contrôle (cf. **Figure 17**), la figure 17 rend compte du déroulement des activités de gestion de la planification à la direction et à la motivation, au contrôle puis à la planification comme point de départ. Toutes ces activités impliquent la prise de décision, de sorte qu'il est représenté comme l'axe autour duquel les autres activités tournent.

**Figure 17**

*Cycle de la comptabilité de gestion*



*Source* : Adapté de Mc Graw Hill edition 6th, 2020, p. 5.

Le cycle de la comptabilité de gestion se déroule à partir de l'utilisation d'un budget, qui détaille le plan d'action dans l'acquisition et l'utilisation des ressources financières sur une période de temps spécifique. Il représente un plan pour l'avenir, exprimé en termes quantitatifs formels.

Le développement de ce programme budgétaire est important, dans la mesure où son succès dépend de la manière dont il se déroule. Le programme budgétaire est l'une des étapes les plus importantes du cycle, puisqu'il prépare les données qui serviront de base au suivi et à

l'évaluation de la performance des cadres moyens. Jusqu'à présent, on considère que les programmes budgétaires les plus réussis sont ceux qui impliquent tous les responsables des ventes et du contrôle des coûts de toute l'échelle hiérarchique de l'entreprise dans leur élaboration. Chaque responsable de département fait une proposition. On estime que si un budget est imposé par la direction générale, il suscitera probablement du ressentiment plutôt que de la coopération et des gains de productivité.

L'approche budgétaire, dans laquelle les responsables de département établissent leurs propres estimations budgétaires est appelée « budget participatif » ou « auto-imposé », est généralement considérée comme la méthode la plus efficace pour la préparation du budget. Un budget participatif est un budget qui est préparé avec la pleine coopération et la participation des responsables à tous les niveaux. Pour que cette approche a de succès, il faut que tous les responsables comprennent et approuvent la stratégie de l'organisation. Dans le cas contraire, les budgets proposés par les cadres subalternes n'auront pas de direction cohérente.

Les avantages de l'approche budgétaire participative sont multiples, le livre *Management Accounting* de Mc Graw Hill, dans sa 6ème édition nous énumère les suivantes :

1. *Individuals at all levels of the organization are recognized as members of the team whose views and judgements are valued by top management*<sup>269</sup>. (Seal et al.,2020, p. 438).
2. *The person in direct contact with an activity is in the best position to make budget estimates. Therefore, budget estimates prepared by such persons tend to be more accurate and reliable than estimates prepared by top managers who have less intimate knowledge of markets and day-to-day operations*<sup>270</sup>. (Seal et al.,2020, p.

---

<sup>269</sup> Traduction : « Les personnes à tous les niveaux de l'organisation sont reconnues comme membres de l'équipe dont les opinions et les jugements sont appréciés par la haute direction » [Traduction libre].

<sup>270</sup> Traduction : « La personne en contact direct avec une activité est la mieux placée pour faire des estimations budgétaires. Par conséquent, les estimations budgétaires préparées par ces personnes ont tendance à être plus

438).

3. *People are more likely to work at fulfilling a budget that they have participated in setting than they are to work at fulfilling a budget that is imposed from above*<sup>271</sup>.

(Seal *et al.*, 2020, p. 438).

4. *A self-imposed budget contains its own unique system of control in that, if people are not able to meet budget specifications, they have only themselves to blame. If a budget is imposed from above, they can always say that the budget was unreasonable or unrealistic to start with, and therefore was impossible to meet*<sup>272</sup>.

(Seal *et al.*, 2020, p. 438).

Les différences dans le style de gestion des entreprises entre les hommes et les femmes ont fait l'objet de débats continus au cours des deux dernières décennies. Les théories de genre peuvent être classées en deux grands types, appelés Alpha et Beta, dans lequel, Alpha se concentre sur les différences et Beta nie ces différences entre les sexes, arguant que le facteur « genre » est neutre dans le monde des affaires (Welsh, 1992). D'où le stéréotype des sexes ; les femmes sont sensibles et les hommes sont rationnels : « (...) *the concept of job in modern Western society assumes distinct boundaries between job and domestic life. The ideal worker is one whose central life interest is work and who has few outside demands affecting job commitments.*<sup>273</sup> » (Welsh, 1992, p. 124).

Broadbent (1998) nie l'idée de *gender-neutral accounting* puisque les professions comptables sont plus liées aux valeurs masculines où les qualités féminines sont oppressaient

---

exactes et fiables que les estimations préparées par les cadres supérieurs qui ont une connaissance moins approfondie des marchés et des activités quotidiennes » [Traduction libre].

<sup>271</sup> Traduction : « Les gens sont plus susceptibles de travailler à la réalisation d'un budget auquel ils ont participé que de travailler à la réalisation d'un budget imposé par le haut » [Traduction libre].

<sup>272</sup> Traduction : « Un budget auto-imposé contient son propre système de contrôle unique en ce sens que, si les gens ne sont pas en mesure de respecter les spécifications budgétaires, ils n'ont qu'eux-mêmes à blâmer. Si un budget est imposé d'en haut, ils peuvent toujours dire que le budget était déraisonnable ou irréaliste au départ et qu'il était donc impossible de le respecter » [Traduction libre].

<sup>273</sup> Traduction : « Le concept de travail dans la société occidentale moderne suppose des frontières distinctes entre le travail et la vie domestique. Le travailleur idéal est celui dont l'intérêt vital est le travail et qui a peu d'exigences extérieures affectant les engagements professionnels » [Traduction libre].

et on sous-estime la dimension émotionnelle. Les premières recherches (e.g. Powell, 1990) sur les différences entre les sexes dans la prise de décision et l'aversion au risque, dans les années 90, affirmaient qu'il n'y avait pas de différence entre le style de *leadership* des hommes et des femmes, sujet qu'a suscité des nombreuses discussions. Maccoby et Jacklin (1974) suggèrent qu'il existe des différences entre les sexes en termes de raisonnement et de comportement social. Ils concluent que les différences entre les femmes et les hommes sont orientées vers la capacité verbale et l'agressivité dans les affaires.

À la fin des années 90, il a été conclu que les différences entre les sexes existaient. On a argumenté que les femmes, en tant que caractéristiques négatives, étaient plus conservatrices, moins sûres, moins agressives, facilement influençables, plus défavorables au risque et moins efficaces dans la résolution des problèmes que les hommes (Johnson et Powell, 1994).

On a également trouvé des caractéristiques positives chez les femmes, telles que la communication et la compréhension verbale, et le raisonnement numérique. En ce qui concerne la facilité à résoudre les problèmes, les auteurs ont constaté que cette facilité se présentait plus chez les hommes, puisque les problèmes avaient des caractéristiques prédominantes masculines. Bonner (2008) et Ittonen et Penni (2012), soulignent également que les femmes sont plus conservatrices et moins pédantes que les hommes.

Golesorkhi (2006) a constaté qu'au moment d'apprécier la confiance des subordonnés, les femmes et les hommes donnent la priorité à l'intégrité des travailleurs. Toutefois, les femmes accordent plus d'attention aux bonnes intentions des subordonnés, à leur intégrité et à leurs similitudes culturelles. Glover *et al.* (2002) corroborent le fait que les femmes accordent plus d'attention à l'intégrité et à l'honnêteté des personnes et ont plus tendance à prendre des décisions sur des bases éthiques, plus sensibles et plus susceptibles d'agir sur des problèmes éthiques que les hommes.

Ces études ont été critiquées par Smith (1999) qui les a cataloguées hors de la réalité, car elles ont été élaborées par des femmes qui n'occupaient pas de poste de direction et ont été limitées par le nombre de femmes occupant des postes de direction et de gestion stratégique (Rosener, 1990 et Bass *et al.*, 1996). Ces travaux ne pouvaient pas donner de conclusion importante sur les différences de style de gestion entre les hommes et les femmes, car ils reposaient sur de petits groupes. Il est donc nécessaire de mener des études plus approfondies, avec des paramètres et des méthodes de recherche différents. En réponse à ce besoin, Burke et Collins (2001) ont élaboré une étude sur les différences entre les sexes dans le style de *leadership* et les compétences en gestion. Les informations pour cette étude ont été recueillies au moyen de questionnaires envoyés par courrier électronique à 2.800 membres de l'*American Woman's Society of Certified Public Accountants* (AWSCPA) et 2.800 membres de l'*American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) seuls 1.031 de ces échantillons ont été utilisés, dont 711 femmes et 320 hommes.

L'*American Woman's Society of Certified Public Accountants* (AWSCPA), est une organisation au service des femmes de la profession comptable pour promouvoir les intérêts des experts-comptables, à travers des publications et divers programmes aux États-Unis d'Amérique. À l'heure actuelle, l'AWSCPA fait partie de l'Institut américain d'experts-comptables (IACPA), opérant comme une division de ce dernier. Pour identifier les différences de genre dans le style de *leadership* et les compétences de gestion, les chercheurs ont utilisé une version modifiée du *Multi-Factor Leadership Questionnaire MLQ-form 5-45*, développé par Bass et Avolio (1998) et Avolio *et al.* (1999), ce questionnaire a été utilisé pour mesurer la fréquence perçue par le comportement de *leadership* transformationnel et transactionnel, en utilisant différents niveaux hiérarchiques de la profession comptable : directeurs généraux, directeurs subordonnés, directeurs supérieurs, et directeurs homologues.

Le style de gestion transactionnelle, est divisé en *leadership* de récompense contingent (*contingent reward leadership*) et de gestion par le *leadership* d'exception (*management-by-exception leadership*). Le style de *leadership* transformationnel est défini par Bass et Avolio (1998) : « *Transformational leaders develop positive relationships with subordinates in order to strengthen employee and organizational performance. Managers who display Transformational leadership encourage employees to look beyond their own needs and focus instead on the interests of the group overall.*<sup>274</sup> » (Bass et Avolio, 1998, p. 245).

Le *leadership* transformationnel est composé de quatre points interconnectés : 1. Charisme attribué (*attributed charisma*), 2. Stimulation intellectuelle (*intellectual stimulation*), 3. Motivation inspiratrice (*inspirational motivation*), 4. Considération individualisée (*individualized consideration*). Les auteurs Bass et Avolio (1998) établissent que le style de *leadership* transformationnel est le style de *leadership* le plus efficace dans la gestion comptable.

Le *leadership* transactionnel est composé du *leadership* de récompense contingent et de la gestion de *leadership* d'exception. Le *leadership* par récompense contingent se réfère :

*(...) leaders that establish work standards, communicate these standards to their subordinates, and let them know the rewards they will receive if their performance is favorable. A manager following this leadership style makes a verbal or written contract with his or her subordinate that lets the subordinate know what is expected and what will occur if expectations are or are not met. Subordinates are promised rewards contingent on good performance*<sup>275</sup>. (Bass et Avolio, 1998, p. 245)

---

<sup>274</sup> Traduction : « Les leaders transformationnels établissent des relations positives avec leurs subordonnés afin de renforcer le rendement des employés et de l'organisation. Les gestionnaires qui obtiennent un diplôme de *leadership* transformationnel encouragent les employés à regarder au-delà de leurs propres besoins et à se concentrer plutôt sur les intérêts du groupe dans son ensemble » [Traduction libre].

<sup>275</sup> Traduction : « Les dirigeants qui établissent des normes de travail, les communiquent à leurs subordonnés et leur font savoir les récompenses qu'ils recevront si leur rendement est favorable. Un gestionnaire qui suit ce style de *leadership* conclut un contrat verbal ou écrit avec son subalterne qui permet au subalterne de savoir ce qui est attendu et ce qui se produira si les attentes sont satisfaites ou non. Les subordonnés se voient promettre des récompenses en fonction d'un bon rendement » [Traduction libre].

Dans la gestion par *leadership* d'exception « *Leaders are likely to take advantage of the power to reward/ penalize subordinates based on the formal authority that goes with their position in the organization.*<sup>276</sup> » (Bass et Avolio, 1998, p. 245). De la même manière, il est défini dans le livre de gestion appelé *Management Accounting* de Mc Graw Hill (sixième édition), « *Management by exception is a system of management in which standards are set for various operating activities, with actual results then compared to these standards. Any differences that are deemed significant are brought to the attention of management as "exceptions".*<sup>277</sup> » (Seal et al., 2020, p. 481).

Ce type de gestion est axé sur l'identification des erreurs et la mise en œuvre d'actions disciplinaires, base d'une gestion inadéquate ou inappropriée. En outre, au sein du grand groupe de *leadership* transactionnel, nous trouvons les compétences en gestion (*Management Skills*) qui ont également été évalués dans cette recherche ; les auteurs affirment qu'un *leader* efficace, est un directeur qui est vertueux dans différentes compétences telles que, être capable de déléguer, gérer les conflits, s'entraîner et se développer, organiser le personnel, gérer le temps, communiquer (communication orale, informer et écouter) ; adaptation personnelle, analyse des problèmes et prise de décisions (Bass et Avolio, 1998).

Les résultats de cette étude (Burke et Collins, 2001) ont été positifs en termes de genre. Le premier résultat de l'étude était que le style de *leadership* de préférence pour les femmes et les hommes est le style de *leadership* transformationnel, avec une petite différence par rapport au style de *leadership* de récompense contingent. Des différences entre les sexes ont été constatées. Les femmes directrices ont plus tendance à exercer leur travail dans un comportement transformationnel, ce qui fait qu'elles sont celles qui appliquent le moins la

---

<sup>276</sup> Traduction : « Les dirigeants sont susceptibles de tirer parti du pouvoir de récompenser ou de pénaliser leurs subordonnés en fonction de l'autorité officielle qui accompagne leur position au sein de l'organisation » [Traduction libre].

<sup>277</sup> Traduction : « La gestion par exception est un système de gestion dans lequel des normes sont établies pour diverses activités d'exploitation, avec des résultats réels ensuite comparés à ces normes. Toute différence jugée importante est portée à l'attention de la direction à titre d'« exception » » [Traduction libre].

gestion par exception. L'étude a montré que les femmes experts-comptables ont plus tendance que les hommes à se présenter comme un modèle positif qui inspire leurs subordonnés, motiver les employés à croire et à agir dans l'intérêt général et non individuel, encourage ses subordonnés à être créatifs dans la résolution de problèmes et consacre du temps à développer, enseigner, et préparer leurs subordonnés.

Des différences importantes ont également été observées dans l'utilisation du style de gestion par le *leadership* d'exception, l'utilisation de celui-ci étant plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Les directeurs qui suivent ce style se concentrent sur les erreurs ou les écarts par rapport aux normes prédéfinies, afin de prendre des mesures.

### Tableau 5

*Différences entre les sexes dans les styles de leadership autodéclarés*

Style de direction	Moyenne (n=1,031)	Femmes (n=711)	Hommes (n=320)	Signification
Transformationnel (dans l'ensemble)	3.83	3.87	3.73	0.001
Charisme attribué	3.79	3.83	3.70	0.001
Motivation inspirante	3.83	3.80	3.68	0.001
Stimulation intellectuelle	3.77	3.79	3.72	0.044
Considération personnalisée	4.00	4.06	3.87	0.001
Récompense conditionnelle	3.74	3.81	3.58	0.001
Gestion par exception (globalement)	2.73	2.79	2.70	0.014

Source : Adapté de Burke et Collins, 2001, p. 251

L'étude aussi révèle que les valeurs féminines rendre plus efficace la gestion comptable en communication, formation, développement, et temps de gestion.

**Tableau 6**

*Différences entre les sexes dans l'efficacité perçue des compétences en gestion*

<b>Compétences en gestion</b>	<b>Moyenne (n=1.031)</b>	<b>Femmes (n=711)</b>	<b>Hommes (n=320)</b>	<b>Signification</b>
Communication	3.79	3.81	3.74	0.022
Gestion des conflits	3.63	3.63	3.65	0.440
Encadrement et perfectionnement	3.71	3.73	3.67	0.028
Déléguer	3.55	3.56	3.51	0.128
Adaptabilité personnelle	3.85	3.85	3.84	0.884
Gestion du temps	3.76	3.81	3.64	0.001
Analyse et prise de décision	4.00	4.01	3.96	0.068

*Source* : Adapté de Burke et Collins, 2001, p. 252

Cette étude indique que le style de gestion préféré par les femmes experts comptables est le *leadership* transformationnel, donc, le style de récompense conditionnelle. Les auteurs soulignent que les organisations ont besoin de cadres capables d'établir des relations positives avec leurs subordonnés, et n'ont pas besoin d'un style de gestion agressif, centré sur l'erreur et la pénalisation de leurs subordonnés.

*(...) organizations that fail to promote females based on the mistaken belief they are not as effective in managing as males are not only harming women, but are*

*potentially reducing the overall effectiveness of the organization*<sup>278</sup>. (Burke et Collins, 2001, p. 253)

Ainsi, ils soulignent qu'il existe des différences entre les sexes dans la gestion comptable et que les femmes préfèrent le style de leadership transformationnel, en corrélation avec le fait que les femmes se sentent plus efficaces dans la communication, la formation et le développement des compétences de leurs subordonnés, car ce sont des compétences couramment associées au style de leadership transformationnel. Les femmes sont également perçues plus efficaces dans le temps de gestion, variable qui a peu de rapport avec le style transformationnel, car elle escamote le temps passé à former, développer et communiquer : « (...) *females, who often must balance work and family demands, are good at handling competing tasks.*<sup>279</sup> » (Collins et Killough, 1992, p. 254).

Enfin, Burke et Collins (2001) estiment que le fait que les directeurs hommes ne considèrent pas les caractéristiques féminines comme importantes pour la réussite dans la gestion peut avoir des conséquences négatives sur les décisions prises par les hommes en ce qui concerne la vie professionnelle des femmes, y compris la promotion interne, l'amélioration du recrutement, les possibilités de formation et le développement professionnel en général.

Dans cette section (6.2 *Genre et comptabilité de gestion*) nous avons clairement indiqué qu'il y a une différence entre les sexes dans la gestion et le *leadership* comptable. Les femmes choisissent de compléter leur travail de direction par des éléments qui créent un environnement de travail positif et se soucient également du bien-être de leur équipe. Dans ce sens, nous pouvons dire que les femmes optent pour l'utilisation d'un système de gestion participatif, dans lequel les personnes à tous les niveaux de l'entreprise sont reconnues comme membres et dont

---

<sup>278</sup> Traduction : « les organisations qui ne réussissent pas à promouvoir les femmes parce qu'elles croient à tort qu'elles ne sont pas aussi efficaces à gérer que les hommes, non seulement elles nuisent aux femmes, mais elles risquent de réduire l'efficacité globale de l'organisation » [Traduction libre].

<sup>279</sup> Traduction : « (...) les femmes, qui doivent souvent concilier le travail et les exigences familiales, savent bien gérer des tâches concurrentes » [Traduction libre].

les opinions et les jugements sont pris en compte par leur supérieur. En outre, elles sont intégrées dans l'élaboration du budget annuel et d'autres activités opérationnelles de l'entreprise.

Malgré ces qualités, l'idée stéréotypée selon laquelle les valeurs féminines ne sont pas utiles dans la gestion et le *leadership* des entreprises en général persiste sur le marché du travail. Étant donné que l'idée générale est que les femmes ne se soucient pas des avantages économiques de l'entreprise et se concentrent davantage sur les aspects peu rentables. Dans ce travail, nous acceptons les auteurs Burke et Collins (2001). Il est important d'observer et de comprendre que les valeurs féminines interagissent avec les valeurs masculines, de sorte que les femmes disposent de toutes les connaissances et de toute l'expérience pour gérer un département comptable et aussi pour rentabiliser l'entreprise à long terme, car des bases solides sont établies sous des valeurs humaines et commerciales.

### **6.3. Genre et information financière**

Les femmes sont plus prudentes que les hommes dans le processus de reconnaissance et de mesure du bénéfice de l'année fiscale et les actifs, en outre, classe par pertinence les bonnes nouvelles, plutôt que les mauvaises (Francis *et al.*, 2015). Le comportement des femmes est davantage régi par l'éthique et les valeurs que les hommes, en termes de choix de méthodes comptables. Cela implique moins de gestion agressive des gains pour obtenir des récompenses financières (Krishnan et Parsons, 2008). En ce qui concerne la qualité des gains, la littérature sur le genre suggère que les femmes sont moins agressives que les hommes (Siboni *et al.*, 2016).

L'étude réalisée par Francis *et al.* (2015), sur l'existence systématique de différences dans le choix des pratiques d'information financière entre les directeurs généraux masculins et féminins dans le contexte du conservatisme comptable, a estimé que ces derniers la définissent

comme les lignes directrices en matière d'information financière qui imposent aux comptables d'exercer un degré élevé de vérification et d'utiliser des solutions présentant les chiffres les moins agressifs lorsqu'ils sont confrontés à l'incertitude. Il s'agit d'un principe établi de longue date en matière d'information financière, qui vise à protéger les utilisateurs de l'information financière contre les recettes excessives et à faire en sorte que toutes les obligations potentielles soient comptabilisées dès leur exécution.

*Conservatism is defined as the differential verifiability required for recognition of profits versus losses. Its extreme form is the traditional conservatism adage:*

*“anticipate no profit, but anticipate all losses.” Despite criticism, conservatism has survived in accounting for many centuries and appears to have increased in the last 30 years<sup>280</sup>. (Watts, 2003, p. 207)*

Des auteurs tels que Watts (2003) et Zhang (2008) affirment que de nombreuses enquêtes expliquent l'existence du conservatisme comptable, en soulignant l'acceptation des pratiques de recrutement et des risques de litige. Les raisons de la passation des marchés font valoir que le conservatisme comptable est bénéfique pour les investisseurs et les autres parties contractantes, car c'est un moyen d'atténuer les problèmes d'aléa moral causés par les informations asymétriques auxquelles les parties contractantes sont confrontées. Les risques de litige génèrent des paiements asymétriques parce que les entreprises qui surévaluent l'actif net sont plus susceptibles de participer à des litiges potentiels que les entreprises qui sous-estiment l'actif net. Nous en concluons que le conservatisme comptable peut réduire le risque de litige en sous-estimant les actifs nets.

Comme le dit Watts (2003), les tribunaux sont plus susceptibles de sanctionner les entreprises avec des exagérations, que les entreprises avec des sous-estimations parce que les

---

<sup>280</sup> Traduction : « Le conservatisme est défini comme la vérifiabilité différentielle requise pour la comptabilisation des profits par rapport aux pertes. Sa forme extrême est l'adage traditionnel du conservatisme : « Ne prévoyez aucun profit, mais anticipez toutes les pertes ». Malgré les critiques, le conservatisme a survécu à la comptabilité pendant de nombreux siècles et semble avoir augmenté au cours des 30 dernières années » [Traduction libre].

parties intéressées souffrent généralement plus de pertes par surestimation que par sous-estimation. En outre, les pratiques comptables agressives, c'est-à-dire la surestimation comptable, entraînent une rotation importante des cadres. Collins *et al.*, 2009. Cette rotation du personnel entraîne une perte de réputation pour le comptable, donc de pouvoir et de revenus. Graham *et al.* (2005) dans une étude menée auprès de 401 cadres financiers et dans le cadre d'entretiens approfondis avec 20 autres, afin de déterminer les facteurs clés qui sous-tendent les décisions relatives à la mesure de la rentabilité et à la divulgation volontaire ont constaté que :

*We find that the majority of managers would avoid initiating a positive NPV (Net Present Value) project if it meant falling short of the current quarter's consensus earnings. Similarly, more than three-fourths of the surveyed executives would give up economic value in exchange for smooth earnings. Managers believe that missing an earnings target or reporting volatile earnings reduces the predictability of earnings, which in turn reduces stock price because investors and analysts dislike uncertainty. We also find that managers make voluntary disclosures to reduce information risk associated with their stock but at the same time, try to avoid setting a disclosure precedent that will be difficult to maintain. In general, management's views support stock price motivations for earnings management and voluntary disclosure, but provide only modest evidence consistent with other theories of these phenomena (such as debt, political cost and bonus plan-based hypotheses)<sup>281</sup>. (Graham *et al.*, 2005, p.*

---

<sup>281</sup> Traduction : « Nous constatons que la majorité des gestionnaires éviteraient de lancer un projet positif de VAN (valeur actualisée nette) s'il signifiait qu'il était inférieur au bénéfice de consensus du trimestre en cours. De même, plus des trois quarts des cadres interrogés renonceraient à une valeur économique en échange d'un revenu régulier. Les gestionnaires croient que le fait de ne pas atteindre un objectif de bénéfices ou de déclarer des bénéfices volatils réduit la prévisibilité des bénéfices, ce qui réduit le cours des actions parce que les investisseurs et les analystes n'aiment pas l'incertitude. Nous constatons également que les gestionnaires font des divulgations volontaires pour réduire le risque d'information associé à leur stock, tout en essayant d'éviter d'établir un précédent de divulgation qui sera difficile à maintenir. En général, les opinions de la direction appuient les motivations des cours boursiers pour la gestion des bénéfices et la divulgation volontaire, mais ne fournissent que des preuves modestes conformes aux autres théories de ces phénomènes (comme la dette, les coûts politiques et les hypothèses fondées sur les primes) » [Traduction libre].

1)

Les personnes interrogées estiment que la divulgation plus rapide de mauvaises nouvelles améliore la réputation de leur entreprise, en termes d'informations précises et transparentes. Une étude récente sur le conservatisme comptable et le risque de faillite, dirigée par Biddle *et al.*, 2020, a trouvé :

*(...) (a) Both unconditional and conditional conservatism are negatively associated with subsequent bankruptcy risk, (b) unconditional and conditional conservatism reduce subsequent bankruptcy risk via a cash enhancement channel, and (c) unconditional and conditional conservatism reduce subsequent bankruptcy risk via an earnings management mitigation channel. Additional analyses find these relations robust to controlling for reverse causality from bankruptcy to conservatism, endogeneity between the two types of conservatism, income smoothing, extreme distress and alternative measures for main testing variables*<sup>282</sup>. (Biddle *et al.*, 2020, p. 17-18)

Une enquête menée par Francis *et al.* (2015) soutenue par la Banque finlandaise de recherche sur l'impact de la problématique hommes-femmes sur la prise de décision en matière d'information financière des entreprises. En plus, se concentre sur les entreprises qui subissent des changements de CFO d'homme à femme, l'article compare le degré de conservatisme comptable des entreprises entre les périodes pré et post-transition. Trois méthodes ont été utilisées pour mesurer le conservatisme comptable : (1) valeur de marché (*Market to Book ratio*), (2) accumulation annuel (*CON\_ACCRUAL*) et (3) asymétrie (*CON\_SKEWNESS*).

---

<sup>282</sup> Traduction : « (...) a) le conservatisme inconditionnel et conditionnel est associé négativement au risque de faillite subséquent, b) le conservatisme inconditionnel et conditionnel réduit le risque de faillite subséquent par l'entremise d'un canal d'amélioration de la trésorerie, et c) le conservatisme inconditionnel et conditionnel réduit le risque de faillite par l'entremise d'un canal d'atténuation de la gestion des bénéfices. Des analyses supplémentaires montrent que ces relations sont solides pour contrôler la causalité inverse de la faillite au conservatisme, l'endogénéité entre les deux types de conservatisme, le lissage des revenus, la détresse extrême et les mesures de rechange pour les principales variables de test »[Traduction libre].

L'accumulation annuelle (*CON\_ACCRUAL*) en bref, c'est le passif cumulé non opérationnel déflaté par le total cumulé des actifs. Plus élevé est le résultat, plus élevé est le conservatisme comptable. L'idée maîtresse du conservatisme comptable est qu'il tend à accélérer la comptabilisation des pertes et à retarder la comptabilisation des recettes, ce qui entraîne des résultats comptables négatifs.

La valeur de marché (*Market to Book ratio*), normalement reflète des informations symétriques par la comptabilisation précoce des dépenses et des pertes et aussi par le report de la comptabilisation des produits, par conséquent en enregistrant l'actif net à la valeur de marché. Beaver et Ryan (2000) affirment que plus le montant de *Market to Book ratio* plus conservatisme comptable avait dans les politiques d'une société. Enfin, L'asymétrie (*CON\_SKEWNESS*), est l'asymétrie des gains en séries temporelles. Une valeur élevée de cette méthode représente également un haut niveau de conservatisme comptable. Givoly et Hayn (2000), font valoir que le conservatisme comptable nécessite une reconnaissance immédiate et complète des informations négatives et une reconnaissance tardive et progressive des événements positifs, ce qui conduit à une répartition des bénéfices faussée négativement. Dans cette étude (Francis *et al.*, 2015) ont constaté, qu'après l'embauche d'une femme *Chief Financial Officer* il y a une augmentation significative du degré de conservatisme comptable par rapport au degré de ses prédécesseurs masculins. En outre, ils ont constaté que la relation positive entre les *Chief Financial Officer* femmes et le conservatisme est plus prononcé ou n'existe que lorsque les entreprises ont un risque plus élevé de litige, risque de défaut, risque systématique ou risque de rotation de la gestion. Les résultats confirment l'effet modérateur du risque sur la relation entre les sexes *Chief Financial Officer* et le conservatisme, et fournissent un lien direct entre l'aversion au risque des femmes *Chief Financial Officer* et le conservatisme comptable.

Aussi, ils ont trouvé (Francis *et al.*, 2015) que les *Chief Financial Officer* femmes sont moins susceptibles de choisir une compensation basée sur des actions (*equity-based compensation*). Deuxièmement, la transition des *Chief Financial Officer* de l'homme à la femme, les modèles d'investissement des entreprises passent d'actifs incorporels et d'options de croissance à des actifs plus tangibles. Troisièmement, il est plus probable que les femmes *Chief Financial Officer* réduisent le paiement des dividendes. Ces changements sont cohérents avec une augmentation du conservatisme comptable suivant la transition *Chief Financial Officer* masculin à féminin. Cette étude montre qu'en raison de l'aversion au risque, il y a effectivement un effet de genre dans la prise de décisions financières.

L'existence d'un effet de genre dans la prise de décision, a également une présence positive, comme c'est le cas de Shauki (2011) qui suggère que la présence de femmes dans les conseils d'administration et les comités d'audit a un effet positif et significatif sur leur engagement dans les questions de changement climatique.

Bernardi et Threadgill (2010), affirment que ce qui concerne les politiques d'information financière dans les entreprises, les femmes au travail sont plus attentives aux préoccupations qualitatives et sociales et se concentrent davantage sur les comportements éthiques. Les auteurs affirment également que les sociétés comptables qui comptent une proportion de femmes dans leur conseil d'administration sont plus socialement responsables. De même, elles assurent que les femmes sont plus susceptibles de communiquer des informations sur les questions sociales et environnementales lorsqu'elles participent aux principaux mécanismes de gestion (conseils d'administration, comités d'audit).

Watts (2003) résume quatre explications de l'existence et de la poursuite du conservatisme comptable dans le processus d'information financière. Il s'agit de la première étude qui fournit des preuves que le sexe des cadres supérieurs joue un rôle important dans la prise de décision conservatrice dans les rapports financiers. Ce travail est également conforme

à la littérature émergente dans la recherche comptable qui examine comment les caractéristiques et les styles de gestion affectent les pratiques d'information financière.

Smith (1999) a conduit une étude sur les caractéristiques personnelles des utilisateurs de l'information comptable, car il estime qu'elles sont largement ignorées dans les rapports financiers internes et externes. Ainsi, il identifie les caractéristiques qui peuvent avoir le plus d'impact sur la prise de décision de la direction, la mise en œuvre réussie des systèmes de comptabilité et la communication réussie des messages financiers. Ce travail a été développé sur la base de l'hypothèse que l'interaction de la personnalité et le style cognitif peuvent avoir un impact sur l'influence de l'information comptable sur les individus, et la sécurité qu'ils ont sur les décisions prises.

Selon l'étude, les décisions comptables peuvent être déterminées par l'efficacité, les caractéristiques personnelles de l'individu et le résultat de l'interaction de la personnalité et le style cognitif. L'efficacité avec laquelle les décisions comptables sont prises peut être considérée comme déterminée par trois facteurs :

1. Les exigences de la tâche à décider.

2. Les objectifs, les limites à l'information, les connaissances et les caractéristiques personnelles de l'individu responsable de la prise de décision.

3. L'interaction entre la tâche de décision et l'action de prise de décision.

La personnalité et son influence dans la prise de décision est associées à deux types de psychologie :

1. Personnalité (attitudes, valeurs et croyances).

2. Style cognitif (méthodes adoptées pour recevoir, stocker, traiter et transmettre des informations).

Le résultat de l'interaction de la personnalité et du style cognitif peut avoir un impact sur l'influence de l'information comptable sur les individus, et la sécurité qu'ils ont sur les

décisions prises. La personnalité comprend cinq catégories : intellect, caractère, type et limite du tempérament, et disposition :

*We cannot continue to perceive accountants as a single undifferentiated grouping, but must rather treat them as individuals who will adopt alternative approaches to data handling, conflict resolution and decision making. While such diversity benefits the accounting profession and its ability to change and innovate, the significance of the differences must be recognized if they are to be managed effectively*<sup>283</sup>. (Malcolm Anderson, 2000, p. 10)

L'auteur recommande que nous changions d'approche pour améliorer la qualité des rapports comptables, la communication et la prise de décision, en tenant compte des caractéristiques des destinataires de l'information ; et de la même manière, les personnes chargées de prendre les décisions alignent leurs objectifs. Le contenu et la présentation des rapports doivent être adaptés au style du décideur. Ainsi, en améliorant la qualité des décisions. L'auteur insiste sur le fait qu'il faut accroître la sensibilisation à l'impact du type de personnalité, la tolérance à l'ambiguïté et la prise de risques sur les niveaux de précision, d'opportunité et de confiance pour les décisions prises dans des conditions d'incertitude. Enfin, il recommande qu'une attention particulière soit accordée à la dynamique résultant de combinaisons particulières d'individus dans un groupe de travail.

Dans cette section, nous avons engagé sur le genre et le conservatisme comptable axé sur l'information financière. Ainsi, nous comprenons que les femmes ont une forte tendance à être plus conservatrices dans la présentation de l'information financière que les hommes ; en

---

<sup>283</sup> Traduction : « Nous ne pouvons continuer à percevoir les comptables comme un seul groupe indifférencié, mais nous devons plutôt les traiter comme des personnes qui adopteront d'autres approches en matière de traitement des données, de résolution des conflits et de prise de décisions. Bien que cette diversité profite à la profession comptable et à sa capacité de changer et d'innover, l'importance des différences doit être reconnue pour qu'elles soient gérées efficacement » [Traduction libre].

outre, elles s'intéressent aux problèmes sociaux. Mais, nous comprenons aussi qu'il faut analyser et accorder une attention particulière aux caractéristiques particulières des individus qui utilisent les informations financières et des personnes qui prennent des décisions. Dans ce travail, nous adoptons les deux théories, qui se complètent mutuellement.

#### **6.4. Genre et Audit**

Des chercheurs en comptabilité suggèrent que le facteur genre peut affecter les pratiques comptables, par la qualité, l'efficacité et les honoraires des audits, ainsi que l'attitude de l'auditeur face au risque. Ces liens peuvent être analysés du point de vue de l'auditeur et PDG d'une cabine d'audit.

Hardiest *et al.* (2011) ont mené une étude pour déterminer s'il existait une différence de genre dans la confiance en soi au sein d'une population d'auditeurs. Des études réalisées en dehors du domaine comptable ont montré que les hommes sont plus sûrs d'eux que les femmes. Étant donné que les auteurs estimaient que l'écart entre les sexes pouvait avoir des conséquences importantes, il pourrait notamment expliquer pourquoi les cabinets d'audit avec des associées ont des honoraires d'audit sensiblement plus élevés. 122 auditeurs belges (75 % d'hommes de 42 ans) ont participé à l'étude. Dans deux expériences, il a été demandé aux participants de construire un intervalle de confiance de 90 % pour les grandeurs connues actuelles (ou futures). Le but de ces questions d'étalonnage était de comparer les prédictions des répondants avec le résultat réel (expérience 1) ou la valeur réelle (expérience 2). Une enquête en ligne a été utilisée pour recueillir des données en novembre 2008. Cette expérience les amène à conclure que cette étude n'apporte pas la preuve d'une différence entre les auditeurs hommes et femmes en termes de confiance en soi, mais ils insistent sur le fait que

« *It is well documented that the activation of gender-based stereotypes can result in stereotyped task performances and preferences.*<sup>284</sup> » (Spencer *et al.*, 1999).

Dans une autre étude réalisée par Ittonen et Peni, 2012 ils examinent si le sexe de l'associé d'un cabinet d'audit affecte les honoraires de celui-ci, étant donné que les différences de genre dans le fonctionnement cognitif et les préférences de risque sont supposées affecter les décisions du partenaire d'audit sur l'investissement d'audit et/ou la prime de risque et les honoraires de celui-ci. Pour cette enquête, ils ont utilisé un échantillon initial dans l'analyse empirique de 1.210 observations annuelles de sociétés cotées sur les bourses OMX du NASDAQ au Danemark, en Finlande et en Suède à la fin de 2007. Ils ont constaté que les vérificateurs associés ont des frais d'audit significativement plus élevés que les hommes, puisque les hommes ont plus confiance en eux que les femmes, ce qui fait que les vérificateurs investissent plus de temps et d'efforts dans une tâche, avant d'être prêtes à donner l'avis de l'auditeur. L'insécurité des femmes peut donc entraîner une augmentation des frais d'audit.

Montenegro et Bras (2015) ont mené une enquête sur le lien entre la composition par sexe de la structure des cabinets d'audit et la qualité des audits. Dans lequel la qualité des audits est mesurée par la qualité des revenus des clients des sociétés. Dans cette enquête, elles ont utilisé un échantillon de cabinets d'audit portugais et leurs clients, concluant que la diversité des genres dans la structure d'association des cabinets d'audit n'a aucun rapport avec la qualité de l'audit. Mais elles ont constaté qu'une plus grande présence des femmes dans les cabinets d'audit améliore la qualité des services fournis à leurs clients ; de même, elles affirment que les femmes auditeurs traitent l'information de manière plus efficace, sont significativement plus défavorables au risque et plus conservateurs par rapport aux hommes auditeurs. En outre, dans des contextes culturellement masculins, les croyances sexistes, nourrissent la domination

---

<sup>284</sup> Traduction : « Il est bien documenté que l'activation de stéréotypes fondés sur le sexe peut entraîner des performances et des préférences stéréotypées en matière de tâches » [Traduction libre].

masculine et les pratiques sexistes inhérentes, ce qui nuit aux performances des femmes dans les activités et les évaluations liées à la concurrence : « *We suggest that, in contexts culturally typed as masculine, female dominance in top corporate positions might moderate the constraints imposed by gendered practices to female performance.*<sup>285</sup> » (Montenegro et Bras, 2015, p. 289).

Du point de vue de la direction d'un cabinet d'audit, les femmes cadres, les conseils d'administration et les comités d'audit sont plus prudentes dans l'évaluation des risques de l'entreprise : Elles identifient les problèmes internes importants et évaluent les systèmes de contrôle interne de manière plus critique. Parker *et al.* (2015), dans son article appelé *Disclosing material weakness in internal controls: Does the gender of audit committee members matter?* soutiennent que les membres féminins des comités d'audit examinent les contrôles internes de manière plus critique et plus complète que leurs homologues masculins, par conséquent, les entreprises ayant des femmes à ces postes sont plus susceptibles de signaler des problèmes potentiels de contrôle. Cet argument repose sur deux axes de recherche qui examinent les différences entre les sexes dans : (1) prise de risques et (2) traitement de l'information. Dans ce travail, ils ont utilisé les bases de données d'Audit Analytics *Compustat* et du gouvernement d'entreprise de l'année 2007 à 2012, en obtenant un échantillon de 10.888 observations de cabinets d'audit avec des données de contrôle interne.

*We argue that females on this committee are more risk averse and process information more comprehensively than their male counterparts; consequently, they are more likely to critically and thoroughly review the internal control system (...)*  
*Results from analyzing 10,888 firm-year observations from 2007 to 2012 support the proposed association between the gender of audit committee members and the*

---

<sup>285</sup> Traduction : « Nous suggérons que, dans les contextes culturellement typés comme masculins, la dominance féminine dans les postes de direction pourrait modérer les contraintes imposées par les pratiques sexospécifiques au rendement féminin » [Traduction libre].

*disclosure of material weaknesses in internal controls*<sup>286</sup>. (Parker *et al.*, 2015, p. 417-418)

Huang *et al.*, 2014, soulignent que les femmes dans les instances dirigeantes, les conseils d'administration et les comités d'audit ont besoin de plus de garanties d'audit pour préserver leur réputation, ce qui influe directement sur l'évaluation de la qualité des rapports financiers par les auditeurs. En outre, ils suggèrent que les cabinets de directeurs exécutifs féminins sont associés à des frais d'audit plus élevés. Cette équipe d'enquêteurs a utilisé la base de données *Compustat* et a extrait un échantillon de 8.402 cabinets d'audit aux États-Unis d'Amérique de 2003 à 2012, dans lequel un lien important a été constaté entre le sexe des directeurs (CEO) et les honoraires d'audit. Les cabinets de directeurs exécutifs féminins exigent des audits de meilleure qualité, ce qui se traduit par des frais d'audit plus élevés. Cette étude affirme que le sexe des dirigeants est un déterminant des honoraires. « *Our findings thus provide some support for the SEC*<sup>287</sup> *requirement that CEOs should certify their firm's financial statements.*<sup>288</sup> » (Huang *et al.*, 2014, p. 543).

Neidermeyer *et al.* (2003) examinent si les différences entre les sexes influent sur l'attitude des commissaires aux comptes qui offrent leurs services à un prix inférieur à celui de leur concurrence ou du marché (*lowballing*) dans les Big 6<sup>289</sup> cabinets comptables des États-Unis d'Amérique. L'étude a été fournie lors de la session de formation sur quatre des Big 6 opérant aux États-Unis d'Amérique. Les participants ont été choisis au hasard à tous les niveaux hiérarchiques des entreprises, le sondage a été envoyé par le directeur des ressources

---

<sup>286</sup> Traduction : « Nous soutenons que les femmes de ce comité sont plus réfractaires au risque et traitent l'information de façon plus exhaustive que leurs homologues masculins ; par conséquent, elles sont plus susceptibles d'examiner de façon critique et approfondie le système de contrôle interne (...) Résultats de l'analyse 10, de 2007 à 2012, 888 observations sur l'année-entreprise appuient l'association proposée entre le sexe des membres des comités de vérification et la divulgation de faiblesses importantes dans les contrôles internes » [Traduction libre].

<sup>287</sup> U.S. Security and Exchange commission

<sup>288</sup> Traduction : « Nos constatations appuient donc dans une certaine mesure l'exigence de la SEC selon laquelle les PDG doivent certifier les états financiers de leur entreprise » [Traduction libre].

<sup>289</sup> 1. Arthur Andersen, 2. Coopers et Lybrand, 3. Deloitte Touche, 4. Ernst et Young, 5. KPMG Peat Marwick et 6. PricewaterhouseCoopers.

humaines par e-mail, accompagné d'une lettre de l'un des chercheurs. Toutes les réponses ont été envoyées directement aux enquêteurs de manière anonyme et confidentielle.

Sur les réponses reçues, 152 réponses ont été reçues ; 55 % des participants étaient des hommes et 45 % des femmes, soit plus de 90 % de l'échantillon initial. L'enquête s'articulait autour de ces trois variables : (1) Différences de genre dans l'acceptation de la baisse des prix dans les services (*lowballing*) comme pratique comptable ; (2) différences de genre sur le point de savoir si la réduction des prix dans les services (*lowballing*) est une violation du code d'éthique professionnelle ; et (3) différences entre les sexes dans la comparaison des croyances personnelles et des valeurs de la profession.

Les résultats de la première variable « Différences de genre dans l'acceptation de la réduction des prix dans les services (*lowballing*) comme pratique comptable », montrent que 51 % de l'échantillon n'était pas d'accord avec la pratique *lowballing*, 22 % ont maintenu une position neutre, et les 27 % restants ont convenu qu'il s'agissait en fait d'une pratique acceptable en comptabilité. De même, les femmes de tous les niveaux hiérarchiques des entreprises ont répondu que le *lowballing* est une pratique plus acceptée par leurs homologues masculins que par elles, avec une moyenne féminine de 2,11 et une moyenne masculine de 2,40.

Dans la deuxième variable « différences de genre sur le point de savoir si la réduction des prix dans les services (*lowballing*) est une violation du code d'éthique professionnelle » ils ont constaté que 32 % ne sont pas d'accord, 34 % sont d'accord et les 34 % restants optent pour une position neutre. Une fois de plus, les réponses font apparaître une différence entre les sexes, les femmes experts-comptables étant plus d'accord (3,41 en moyenne) que leurs homologues masculins (2,90 en moyenne) sur la seconde variable.

La troisième variable, « différences entre les sexes dans la comparaison des croyances personnelles et des valeurs de la profession », a révélé des différences entre les sexes entre les

femmes commissaires aux comptes et leurs homologues masculins. Les auditeurs ont constaté une plus grande disparité (moyenne 3.07) entre leurs valeurs personnelles et celles de la profession, que la disparité de leurs homologues masculins (moyenne 3.29).

*This lack of congruence is not surprising given that women were less comfortable accepting lowballing than men. In other words, the disparity in the values of female auditors and their perceptions of the profession's beliefs confirms the discrepancy between men and women observed in their attributes toward lowballing<sup>290</sup>.*

(Neidermeyer *et al.*, 2003, p. 410)

Ainsi, les auteurs indiquent qu'il y a eu une différence significative de genre entre les perceptions des femmes et des hommes sur la question de savoir si *lowballing* était une pratique acceptable dans le domaine de l'audit ; les femmes sont plus opposées à la pratique. En outre, les femmes estiment que *lowballing* est une violation du Code de la déontologie professionnelle. Ainsi, les femmes perçoivent une plus grande disparité entre leurs convictions de valeur personnelle et leurs perceptions des valeurs de la profession que leurs homologues masculins :

*This result might suggest that the underlying reason for women's lack of retention within the accounting firms is not owing to familial reasons as suggested in the accounting literature, but rather reflects a perceived value difference between themselves and their chosen profession<sup>291</sup>.* (Neidermeyer *et al.*, 2003, p. 412)

Niskanen *et al.* (2011) ont conduit une étude sur le genre et son impact sur la gestion des bénéficiaires des entreprises dans les petites et moyennes sociétés d'audit privées finlandaises.

---

<sup>290</sup> Traduction : « Ce manque de congruence n'est pas surprenant étant donné que les femmes étaient moins à l'aise que les hommes d'accepter la sous-estimation. En d'autres termes, la disparité dans les valeurs des femmes auditeurs et leurs perceptions des croyances de la profession confirment l'écart entre les hommes et les femmes observé dans leurs attributs vers la sous-estimation [Traduction libre].

<sup>291</sup> Traduction : « Ce résultat pourrait donner à penser que la raison sous-jacente du manque de rétention des femmes dans les cabinets comptables n'est pas due à des raisons familiales, comme le suggèrent les ouvrages comptables, mais reflète plutôt une différence de valeur perçue entre elles-mêmes et leur profession choisie » [Traduction libre].

Ainsi, les femmes sont plus conservatrices et plus prudentes que leurs collègues masculins dans les rapports d'admission :

*This study contributes to previous literature on gender and earnings quality by documenting a positive association between auditor gender and actual earnings quality. Auditors are expected to be a homogenous group of professionals because they are obligated to follow equal auditing standards in their profession. Conversely, there is lot more heterogeneity allowed in the level of profession between firm managers, including male and female. The results of this study show that gender diversity is evident also in a more homogenous group of professionals<sup>292</sup>. (Niskanen et al., 2011, p. 790)*

Harjoto et al. (2015), ont mené une étude sur l'impact du facteur genre et les retards d'audit dans les cabinets aux États-Unis d'Amérique. Collecte d'informations dans les bases de données *Audit Analytics*, *Compustat* et *Center for Research in Security Prices* ont analysé 1642 cabinets d'audit entre 2000 et 2010, en cherchant des réponses à l'une des variables indépendantes de l'étude le nombre de jours calendaires que prend la société d'audit pour remettre le rapport d'audit, après la fin de l'exercice fiscal : « *We find that female CEOs, compared to male CEOs, are associated with shorter audit delay. We also find that audit committees with greater percentages of female and ethnic minority directors are associated with shorter delay<sup>293</sup>.* » (Harjoto et al., 2015, p. 990).

*(...) our results complement prior studies documenting the positive impact of female*

---

<sup>292</sup> Traduction : « Cette étude contribue à la littérature antérieure sur le genre et la qualité des gains en documentant une association positive entre le sexe des vérificateurs et la qualité réelle des gains. On s'attend à ce que les vérificateurs forment un groupe homogène de professionnels parce qu'ils sont tenus de respecter des normes d'audit égales dans leur profession. À l'inverse, il y a beaucoup plus d'hétérogénéité permise dans le niveau de la profession entre les dirigeants d'entreprise, y compris les hommes et les femmes. Les résultats de cette étude montrent que la diversité des sexes est également évidente dans un groupe plus homogène de professionnels » [Traduction libre].

<sup>293</sup> Traduction : « Nous constatons que les PDG de sexe féminin, comparativement aux PDG de sexe masculin, sont associés à un délai de vérification plus court. Nous constatons également que les comités de vérification qui comptent un pourcentage plus élevé de femmes et d'administrateurs de minorités ethniques sont associés à des délais plus courts » [Traduction libre].

*leadership on accruals quality (...) Our results suggest that female CEOs (...) are more sensitive to capital and labor market pressures to avoid audit delay. Having a female CEO and appointing female (...) on audit committees will increase the likelihood that firms will issue financial reports more timely*<sup>294</sup>. (Harjoto et al., 2015, p. 990)

Dans cette partie de notre recherche, nous avons étudié les points les plus récurrents dans la littérature sur le genre et l'audit : genre et confiance en soi ; genre dans le fonctionnement cognitif et préférences de risque ; genre et qualité des audits ; genre et analyse du contrôle interne ; genre et prix du marché (*lowballing*) ; le genre et le délai de soumission des rapports.

Considérant que la performance des femmes dans les cabinets d'audit est un point positif, car les cabinets d'audit perçoivent des honoraires plus élevés parce qu'elles y consacrent plus d'efforts ; considérant également que les cabinets traitent l'information de manière plus efficace. En outre, les femmes examinent les contrôles internes de manière plus critique, plus approfondie et plus détaillée ; elles signalent donc plus de problèmes potentiels de contrôle que leurs homologues masculins.

Les femmes montrent moins d'acceptation des pratiques de *lowballing* que les hommes et sont plus d'accord avec l'affirmation selon laquelle le *lowballing* est une violation de l'indépendance du Code de la déontologie professionnelle. La présence des femmes dans les cabinets d'audit réduit les délais de soumission des rapports d'audit, en précisant que les femmes auditeurs sont plus prudentes dans leurs pratiques comptables, c'est-à-dire qu'elles effectuent davantage de vérifications, corrections des états financiers que les hommes. Ce

---

<sup>294</sup> Traduction : « (...) nos résultats complètent les études antérieures qui documentent l'impact positif du leadership féminin sur la qualité des comptes d'exercice (...) Nos résultats suggèrent que les femmes PDG (...) sont plus sensibles aux pressions du marché du travail et du capital pour éviter les retards de vérification. La présence d'une femme à la direction générale et la nomination d'une femme aux comités de vérification augmenteront la probabilité que les entreprises publient des rapports financiers plus rapidement » [Traduction libre].

dernier est l'une des contributions les plus importantes des femmes à la profession comptable, puisqu'il offre la réalité financière de l'entreprise, point important dans la prise de décision. Enfin, les facteurs négatifs vis-à-vis des femmes dans les cabinets d'audit sont identifiés comme étant plus défavorables au risque et moins confiants dans leur potentiel que leurs homologues masculins.

### **6.5. Genre et cabinets comptables**

La littérature sur les cadres ou les postes de direction qui intègrent une dimension de genre ainsi que la faible présence des femmes aux postes de responsabilité prend souvent une perspective structurelle et sociale qui intègre peu le choix et la préférence des individus, et les études qui l'intègrent, sont pour la plupart des études quantitatives qui nient l'existence des plafonds de verre dans les organisations, justifiant la sortie des femmes du marché du travail, uniquement en conséquence de son choix et de sa préférence de mode de vie.

Travailler dans un cabinet comptable porte toujours le prestige avec l'image du « travail idéal » qui ne signifie pas seulement être qualifié et expert, mais aussi l'orientation vers le même et la disponibilité permanente pour les clients au détriment de la vie privée qui est à la charge du couple ou d'une autre femme (Acker, 1992). Nous comprenons ainsi qu'il y a un sacrifice de temps qui se traduit par « sacrifice de vie familiale », comme l'explique Bernardi (1998) que la particularité de trouver une femme à des postes de direction s'explique par le fait que la femme donne la priorité à la vie familiale au détriment de sa croissance professionnelle. Cette opinion a été critiquée par de nombreux chercheurs car les femmes sont considérées comme ayant les mêmes ambitions professionnelles que les hommes (Reed *et al.*, 1994) et les femmes directrices ne sont pas différentes des hommes directeurs (Hull et Umanski, 1997).

Une conclusion à laquelle Hakim (2002) est arrivée est que la décision de travailler à temps partiel est plus une coutume *standard* qu'une question sur laquelle on peut choisir. Ce

n'est pas une option réelle de pouvoir choisir dans quel pourcentage les femmes concentrent leurs énergies dans la vie familiale ou professionnelle. En outre, son étude a laissé comme preuve que les femmes qui ont recours à des accords pour travailler à domicile, à temps partiel ou quelques jours par semaine, est le dernier recours après avoir essayé de concilier la vie familiale et la vie professionnelle sans succès.

Un obstacle qui explique le fait inhabituel que les femmes occupent des postes de direction dans un cabinet comptable est la structure sociale inégale des rôles au sein de la famille. Comme le dit Ciancanelli (1998) la préférence subjective des individus ne peut être isolée de la structure sociale des préférences. Nous comprenons que nos décisions sont contraintes à la structure sociale qui nous entoure, c'est elle qui décide pour nous. Comportement partagé avec les stéréotypes de genre ; il est socialement difficile de prendre des décisions en dehors de ce cadre d'idées préétablies.

La sphère privée (famille) et la sphère publique (travail rémunéré) sont interconnectées, ce qui est créé et enseigné dans la sphère privée, se reflète dans la sphère publique. Un exemple très clair est la maternité, c'est une question de femmes, de toute façon, l'homme est imperméable à cette situation ; de sorte que la femme se sent pénalisée pour donner naissance. La pensée systématique est associée à la femme en traitant les relations générées par les parties à un système complet (Pineda, 2001) : « (...) *el sistema es más que la suma de sus partes, y sus interrelaciones y organización son fundamentales.*<sup>295</sup> » (Hernández Serrato et González Reyes, 2021, p. 274), tandis que la pensée linéaire est associée à l'homme parce qu'elle est statique et rigide.

Windsor et Auyeung, 2004 déclarent que la maternité est associée à la famille, par conséquent au rôle de la femme dans la sphère privée, situation qui est perçue par le monde

---

<sup>295</sup>Traduction : « (...) le système est plus que la somme de ses parties, et ses relations et son organisation sont fondamentales » [Traduction libre].

des affaires comme un signe de faible engagement dans sa vie professionnelle. Dambrin et Lambert (2008) affirment que la maternité et la grossesse sont souvent pénalisées par les cabinets d'audit. Par exemple, en France, l'engagement actif de l'État à ce que les femmes continuent à travailler après la maternité les incite à continuer d'exercer leur profession, alors que ces femmes réussissent à contrer l'influence négative des organisations, malgré l'autonomisation économique et sociale des femmes, les rôles sociaux en France semblent rester intacts, étant donné que c'est la femme qui consacre le plus de temps en moyenne au travail domestique et aux soins non rémunérés par jour.

Les emplois ont été structurés sur la base de la logique masculine, que ce soit le mode de gestion, le concept du temps, le concept des priorités, le style de négociation, entre autres. Acker (1992) affirme que le modèle traditionnel de carrière est caractérisé par une pensée mécanique et un progrès continu, ce qui, selon l'auteure, a des conséquences négatives sur le progrès professionnel des femmes :

*The career is made masculine with little accommodation made for the women who work in it. Women are expected to conform to the norm in pursuit of their career but as many women have "broken" career patterns, to allow for the bearing and raising of children, or looking after Erdely relatives, this norm is obviously disadvantageous to them*<sup>296</sup>. (Wilson, 2003, p. 21)

Le processus de recrutement de personnel dans les entreprises, dans le monde entier, utilisé depuis plus de 15 ans, est discriminatoire à l'égard des femmes, même si celles-ci réussissent mieux dans l'éducation (éducation formelle) que l'homme, sa hiérarchie et son salaire dans les entreprises restent inférieurs à celui des hommes. C'est pourquoi, dans de

---

<sup>296</sup> Traduction : « La carrière est faite masculine avec peu d'accommodement fait pour les femmes qui y travaillent. On s'attend à ce que les femmes se conforment à la norme dans la poursuite de leur carrière, mais comme de nombreuses femmes ont « rompu » les schémas de carrière, pour permettre la procréation et l'éducation des enfants, ou s'occuper de parents âgés, cette norme est évidemment désavantageuse pour elles » [Traduction libre].

nombreux pays comme la France, des politiques d'égalité des sexes ont été mises en place dans le processus de recrutement, politiques qui masquent la crainte des organisations de recruter des jeunes femmes susceptibles d'être mères, fait qui ruinera votre carrière professionnelle : « *In spite of the existence of gender-balanced recruitment policies, patriarchal relations in the workplace appear resistant to change.*<sup>297</sup> » (Walby, 1997, p. 41).

L'étude réalisée par Lupu en 2014 conclut que les femmes qui ont suivi une carrière professionnelle linéaire ont obtenu un grand succès professionnel, ce qui explique que les cabinets comptables préfèrent engager des hommes à des femmes :

Les femmes professionnelles comptables, dans leur désir de concilier vie familiale et vie professionnelles, ont imposé de nouvelles pratiques de travail. Cependant, ces pratiques sont adaptatives et ne visent pas pour la plupart à changer la culture de cabinet. (Lupu, 2014, p. 193).

*As they become mothers, women auditors try to manage the two sides of their lives (family/career) in the best way and are forced to develop tactics to optimize the volume and the quality of their working time and of their family time*<sup>298</sup>. (Dambrin et Lambert, 2008, p. 501)

Selon González *et al.* (2020), la participation des femmes dans les cabinets comptables en Colombie reste assez faible, tandis que, dans les domaines de la recherche, elle a atteint une participation d'environ 40 %.

Aujourd'hui, Lupu (2014), dans le but d'identifier l'identité professionnelle de la femme expert-comptable qui exerce dans une cabinet comptable, a constaté que la maternité est un élément clé de différenciation entre la carrière d'un homme et d'une femme. Ainsi, en

---

<sup>297</sup> Traduction : « Malgré l'existence de politiques de recrutement paritaires, les relations patriarcales sur le lieu de travail semblent résister au changement » [Traduction libre].

<sup>298</sup> Traduction : « À mesure qu'elles deviennent mères, les femmes auditeurs essaient de gérer les deux côtés de leur vie (famille/carrière) de la meilleure façon et sont forcées de développer des tactiques pour optimiser le volume et la qualité de leur temps de travail et de leur temps de famille » [Traduction libre].

identifiant deux identités : professionnelle et mère, qui se déterminent et s'influencent réciproquement, leur évolution est parallèle et construisent une même identité :

Il est ressorti clairement des entretiens que les femmes interviewées veulent se construire en même temps comme de bonnes mères et de bonnes professionnelles. En mettant en évidence des discours organisationnels, j'ai montré que les rôles de mère et de manager/ professionnelles expérimentent des contradictions, voire des tensions identitaires (Lupu, 2014, p. 192).

Dambrin et Lambert 2008, concluent que les cabinets d'audit exercent une discrimination à l'égard des femmes dans la mesure où :

*The momentary disengagement tied to pregnancy, and the outside commitment tied to the social role of parent, are both sanctioned by the organization. On the one hand, the fact of becoming a mother raises obstacles during pregnancy: delays in promotion, suppression of bonuses, and substitution of the client portfolio*<sup>299</sup>.

(Dambrin et Lambert, 2008, p. 501)

Lupu, 2014 interviewe une vingtaine de femmes comptables travaillant dans des cabinets comptables. Elle constate que l'augmentation de leur participation aux cabinets comptables est due à l'inclusion de pratiques informelles et de discours organisationnels qui marginalisent certains groupes sociaux, tels que les femmes.

Ainsi, nous comprenons que les organisations doivent adopter des politiques et des initiatives de conciliation entre la vie familiale et professionnelle, dans notre cas, certains cabinets d'audit ou comptables l'ont déjà fait mais la rotation des femmes reste élevée :

(...) une des causes principales de la fuite des femmes est que la culture de ces cabinets construit le bon professionnel et le manager en contradiction avec la vie

---

<sup>299</sup> Traduction : « Le désengagement momentané lié à la grossesse, et l'engagement extérieur lié au rôle social du parent, sont tous deux sanctionnés par l'organisation. D'une part, le fait de devenir mère pose des obstacles pendant la grossesse : retards dans la promotion, suppression des bonus, et substitution du portefeuille client » [Traduction libre].

familiale épanouie et la bonne mère. Si ces cabinets ne réévaluent pas leur culture et leurs discours pour qu'ils ne soient plus perçus comme demandant le sacrifice de la vie privée, les femmes aussi bien que les hommes qui veulent avoir une vie familiale, continueront de partir. (...) L'erreur de ce cabinet est de créer l'impression qu'on doit choisir. Afin d'avoir du succès, les nouvelles politiques doivent prendre en compte cet aspect (Lupu, 2014, p. 194).

*The auditing firms in our study suffer from resource wastage because they cannot, or will not, manage flexibility. Increasingly, the work-life balance, even if it is barely compatible with the business model of auditing firms, becomes a major criterion for limiting the turnover of resources. On this point, this paper invites firms to think more deeply about the organisational management of individual dilemmas<sup>300</sup>. (Dambrin et Lambert, 2008, p. 502)*

La Big4 PricewaterhouseCoopers dans son rapport annuel 2021 "*The New Equation - Building trust - delivering sustained outcomes*" signale une présence féminine de 39 % d'ici 2021 aux postes de direction, mais en même temps affirme que le réseau PwC dans le monde ont leurs propres objectifs régionaux mais « (...) *achieving balanced gender representation remains a challenge and we have not made the progress that we would like.*<sup>301</sup> » (PricewaterhouseCoopers, 2021, p. 34).

KPMG-UK en 2018 affirme que 43 % des employés dans la position de *Senior Manager* sont des femmes, ce qui est un résultat inférieur à ce qui avait été prévu (46 %) ; dans le cadre de leur objectif d'améliorer l'inclusion, la diversité et l'égalité sociale, il considère

---

<sup>300</sup> Traduction : « Les cabinets d'audit de notre étude souffrent du gaspillage de ressources parce qu'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas gérer la flexibilité. De plus en plus, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, même s'il est à peine compatible avec le modèle d'affaires des cabinets d'audit, devient un critère majeur pour limiter la rotation des ressources. Sur ce point, ce document invite les entreprises à réfléchir plus profondément à la gestion organisationnelle des dilemmes individuels » [Traduction libre].

<sup>301</sup> Traduction : « (...) l'atteinte d'une représentation équilibrée des sexes demeure un défi et nous n'avons pas réalisé les progrès que nous souhaitons » [Traduction libre].

comme important un objectif de 25 % de femmes en tant que partenaires, 39 % sont des directrices et 49 % de *Senior Manager* d'ici à 2022.

*The business case for inclusive and diverse businesses is clear: companies with greater diversity are 70% more likely to capture a new market, have 19% points higher innovation revenues, enjoy greater customer satisfaction and better market position, and outperform non diverse teams by 35%<sup>302</sup>. (KPMG, 2018, p. 1)*

---

<sup>302</sup> Traduction : « L'analyse de rentabilisation pour des entreprises inclusives et diversifiées est claire : les entreprises plus diversifiées sont 70 % plus susceptibles de conquérir un nouveau marché, ont des revenus d'innovation de 19 % plus élevés, jouissent d'une plus grande satisfaction de la clientèle et d'une meilleure position sur le marché, et surpasser de 35 % les équipes non diversifiées » [Traduction libre].

## CHAPITRE 7. PROFESSION LIBÉRALE ET GENRE

Le concept de profession libérale englobe le domaine politique, économique, social et fiscal d'un pays. Parce qu'ils sont réglementés par des lois de l'État et des règlements collectifs. Jusqu'à présent, il a été très difficile de donner une définition couvrant tous ces domaines. L'Union Européenne dans son rapport sur les compétences des services professionnels, la commission suggère une description des professions libérales :

*(They) are occupations requiring special training in the liberal arts or sciences, for example lawyers, notaries, engineers, architects, accountants and pharmacists. The sector is usually characterised by a high level of regulation, in the form of either State regulation or self-regulation by professional bodies*<sup>303</sup>. (Commission of European Communities, 2004, p. 5)

La définition varie d'un pays à l'autre au sein d'une même Union européenne, par exemple l'Italie a une section spécifique dans le code civil, avec une définition plus large et plus générale, ainsi, elle couvre plus de professions, mais de la même manière, ne détermine pas quelles professions sont classées parmi les professions libérales. En Allemagne, la définition juridique des professions libérales est plus biaisée et se retrouve dans la législation fiscale ; il en va de même pour la Grèce et la France (Wendt, 2012).

En France, les professions libérales font partie des professions réglementées et non réglementées. Il existe actuellement 36 professions libérales réglementées en France. La loi les a classées comme telles et leur titre est protégé : architecte, avocat, chirurgien-dentiste, commissaire aux comptes, expert-comptable, infirmière libérale, médecin, notaire, entre autres.

---

<sup>303</sup> Traduction : « Ce sont des professions qui exigent une formation spéciale en arts libéraux ou en sciences, par exemple les avocats, les notaires, les ingénieurs, les architectes, les experts-comptables et les pharmaciens. Le secteur est généralement caractérisé par un niveau élevé de réglementation, sous forme de réglementation étatique ou d'autorégulation par les organismes professionnels » [Traduction libre]

Les membres de ces professions doivent respecter le code d'éthique professionnelle et sont placés sous le contrôle des organisations professionnelles respectives.

Dans le but de définir le caractère libéral des professions, Wendt (2012) rassemblent diverses caractéristiques des différents systèmes nationaux, officiels ou organismes professionnels. Les mots clés sont :

- *The importance of professional services;*
- *working in private practice, being self-employed or 'independent';*
- *the independence in professional competence (professional autonomy), or put differently, the fact of not being subject to directives;*
- *the personal responsibility to the client or functional bond of trust, professionalism;*
- *an intellectual, specialised activity;*
- *the high level of:*
  - \* *social status,*
  - \* *education, extensive study, specialized knowledge,*
  - \* *income,*
  - \* *ethical standards – codes of conduct;*
- *professional associations for organization, self-regulation and supervision;*
- *quality of services;*
- *consumer protection;*
- *entry restrictions;*
- *title protection;*
- *respect for the rule of law*<sup>304</sup>. (Wendt, 2012, p. 21)

---

<sup>304</sup> Traduction : « l'importance des services professionnels ; travailler en pratique privée, être travailleur autonome ou « indépendant » ; l'indépendance de la compétence professionnelle (autonomie professionnelle), ou autrement dit, le fait de ne pas être soumis à des directives ; la responsabilité personnelle envers le client ou le lien fonctionnel de confiance, de professionnalisme ; une activité intellectuelle et spécialisée ; le niveau élevé de : \* statut social, \* études, études approfondies, connaissances spécialisées, \* revenu, \* normes éthiques –

Dans le cas de la France, les mots clés sont : activité intellectuelle, compétences scientifiques et performance autonome ; tandis qu'en Allemagne, ils sont : performance privée, service personnel sous la direction et la responsabilité du professionnel ; principalement un service intellectuel basé sur une formation spécialisée (Wendt, 2012). En Colombie, une profession libérale est définie par le décret 3050 de 1997 :

*Artículo 25. Definición de profesión liberal. Para efectos de la exclusión de que trata el artículo 44 de la Ley 383 de 1997, se entiende por profesión liberal, toda actividad en la cual predomina el ejercicio del intelecto, reconocida por el Estado y para cuyo ejercicio se requiere la habilitación a través de un título académico<sup>305</sup>.*

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 1997, Decreto 3050 de 1997, p. 4)

Enfin, on peut dire que les professions libérales se distinguent par un haut niveau de préparation technique, par de longues années d'apprentissage et d'études dans des établissements d'enseignement très similaires pour tous et qui jouissent de la reconnaissance de la société et de l'État (González, 1960, p. 148).

### **7.1. La profession comptable en tant que profession libérale en Colombie**

Nous comprenons que la profession comptable en tant que profession libérale, s'exerce socialement à travers la confiance et l'attestation publique qui lui sont transmises au profit de l'ordre et de la sécurité dans les échanges économiques entre l'État et les utilisateurs de l'information financière. Dans ces circonstances apparaît le rôle principal d'expert-comptable,

---

codes de conduite ; les associations professionnelles pour l'organisation, l'autorégulation et la supervision ; la qualité des services ; la protection des consommateurs ; les restrictions d'entrée ; la protection des titres ; respect de l'État de droit » [Traduction libre].

<sup>305</sup> Traduction : « Article 25. Définition de la profession libérale. Aux fins de l'exclusion visée à l'article 44 de la loi 383 de 1997, on entend par profession libérale toute activité dans laquelle prédomine l'exercice de l'intellect, reconnue par l'État et pour l'exercice de laquelle l'habilitation est requise par un diplôme universitaire » [Traduction libre].

qui remplit la tâche de certifier ou de témoigner publiquement de l'information financière ; il admet avec le soutien de l'État, d'assurer une prise de décision adéquate.

L'attestation publique interagit avec le soutien social basé sur la confiance du public ou des groupes intéressés. Cette confiance est directement proportionnelle aux connaissances et à l'expérience d'expert-comptable dans l'exercice de sa fonction sociale :

*By certifying the public reports that collectively depict a corporation's financial status, the independent auditor assumes a public responsibility transcending any employment relationship with the client. The independent public accountant performing this special function owes ultimate allegiance to the corporation's creditors and stockholders, as well as to the investing public. This 'public watchdog' function demands that the accountant maintain total independence from the client at all times and requires complete fidelity to the public trust<sup>306</sup>. (Coffee, 2006, p. 4)*

Nous nous rapprochons de la loi 43 de 1990 de la Colombie, article 37, « *El contador se rige por principios éticos como: integridad, objetividad, confidencialidad, responsabilidad, independencia, entre otros.*<sup>307</sup> » (Congreso de la República de Colombia, 1990, Ley 43, 1990, artículo 37).

L'indépendance du professionnel comptable fait référence à son indépendance mentale et à son jugement professionnel lorsqu'il s'agit de témoigner publiquement de l'information financière, en d'autres termes, c'est un comportement individuel et moral fondé sur l'application de principes, valeurs et codes qui sont alimentés comme une conduite normative. Nous devons garder à l'esprit que la confiance publique d'expert-comptable professionnel

---

<sup>306</sup> Traduction : « En certifiant les rapports publics qui décrivent collectivement la situation financière d'une société, le vérificateur indépendant assume une responsabilité publique qui transcende toute relation d'emploi avec le client. L'expert-comptable indépendant qui exerce cette fonction spéciale doit l'allégeance ultime aux créanciers et aux actionnaires de la société, ainsi qu'au public investisseur. Cette fonction de « chien de garde public » exige que l'expert-comptable maintienne une indépendance totale par rapport au client en tout temps et exige une fidélité totale à la confiance du public » [Traduction libre].

<sup>307</sup> Traduction : « L'expert-comptable obéit à des principes éthiques tels que l'intégrité, l'objectivité, la confidentialité, la responsabilité, l'indépendance, etc. » [Traduction libre].

garantit la transparence de l'information financière, qui est la base de la prise de décision dans différents aspects de l'entreprise.

Une enquête descriptive avec une approche qualitative, menée par Pinzón Alfonso et Serrato Guana (2021) sur 216 Experts-Comptables en Colombie, qui ont été interrogés sur la relation de leur comportement éthique et leur rôle social dans les organisations. Il en ressort que 65,9 % des experts-comptables affirment qu'il n'y a pas de garantie d'indépendance mentale dans le travail d'expert-comptable dans le secteur privé colombien. En outre, 85,3 % affirment que l'indépendance mentale est menacée par les intérêts personnels de l'employeur. En conclusion :

*La responsabilidad social para generar confianza pública no es solo del contador, sino que también recae sobre toda la organización y de manera particular sobre todos aquellos que hacen posible el "interés público", entonces está en el marco de un sentido ético en la empresa como se plantea la discusión de los Stakeholders en los últimos años<sup>308</sup>. (Pinzón Alfonso et Serrato Guana, 2021, p. 8)*

En Colombie, le professionnel comptable s'appelle : *Contador Público* la dénomination *Público* est contestée car il n'a pas de lien direct, d'affectation ou de lien avec l'État dans les entreprises privées, où l'on peut travailler de manière autonome :

*La figura del contador público en Colombia no cuenta con el apoyo del Estado, el 67% de los profesionales contables así lo manifiestan, es decir, no evidencia organización de forma que contribuya a generar confianza pública; la relación con el Estado no es fuerte<sup>309</sup>. (Pinzón Alfonso et Serrato Guana, 2021, p. 8)*

---

<sup>308</sup> Traduction : « La responsabilité sociale pour créer la confiance du public n'incombe pas seulement aux experts-comptables, mais aussi à l'ensemble de l'organisation et en particulier à tous ceux qui rendent possible l'"intérêt public", alors il est dans le cadre d'un sens éthique dans l'entreprise comme le soulève la discussion des partenaires au cours des dernières années » [Traduction libre].

<sup>309</sup> Traduction : « La figure de l'expert-comptable en Colombie ne bénéficie pas du soutien de l'État, 67 % des professionnels comptables le disent, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'organisation qui contribue à susciter la confiance du public ; la relation avec l'État n'est pas forte » [Traduction libre].

La loi 1314 de 2009 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2009), qui régit les principes et normes de comptabilité et d'information financière et d'assurance de l'information acceptés en Colombie en convergence avec les *International Financial Reporting Standards* (IFRS). L'article 6 mentionne le *Consejo Técnico de la Contaduría Pública* «(...) como organismo de normalización técnica de normas contables, de información financiera y de aseguramiento de la información<sup>310</sup>.» (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2009). Cette unité a adopté les IFRS (*International Financial Reporting Standards*) pour toutes les entreprises présentes en Colombie : publiques et privées (petites et moyennes entreprises). Ainsi, les États Financiers sont présentés selon les Normes Comptables Internationales, donnant une vision plus internationale aux entreprises du pays (*cf.* Annexe 9).

Ainsi, le décret 302 de 2015 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015), sanctionné par le décret 2132 de 2016, exige l'application du code d'éthique International 2014 IESBA (*Ethics Standards Board for Accountants*) d'IFAC (*International Federation of Accountants*), l'IFAC est chargée de fournir des normes d'éthique de haute qualité pour les Experts-Comptables (IFAC-International Federation of Accountants, 2009, p. 2). À ce jour, les codes internationaux d'éthique professionnelle sont en cours de consolidation, car il existe de nombreuses divergences dans la profession, pour des raisons culturelles, politiques et économiques qui ne sont pas prises en compte lors de leur adoption.

La profession comptable, en tant qu'indépendant en Colombie, peut être exercée en tant qu'autoentrepreneur ou dans la création d'un cabinet comptable (Employeuse / Patronne). Dans les deux cas, ils sont rémunérés au moyen d'honoraires et d'un contrat de services, qui est régi par le droit civil. Dans l'article 23 du code de commerce : Actes qui ne sont pas marchands et dans son épigraphe 5, exprime « *No son mercantiles: (...) 5) La prestación de servicios*

---

<sup>310</sup> Traduction : « (...) en tant qu'organisme de normalisation technique des normes comptables, d'information financière et d'assurance » [Traduction libre].

*inherentes a las profesiones liberales.*<sup>311</sup> » (Congreso de la República de Colombia, Código de Comercio de Colombia, 1971, artículo 23) par conséquent, les professions libérales ne doit pas s'inscrire au registre du commerce parce qu'elles ne sont pas commerçantes, ne doit pas tenir une comptabilité et ne sont pas responsables de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) même si elles doivent présenter et payer l'impôt sur le revenu et les compléments.

Le décret 3032 de 2013, qui réglemente partiellement le statut fiscal définit la profession libérale :

*Profesión liberal: Se entiende por profesión liberal, toda actividad personal en la cual predomina el ejercicio del intelecto, reconocida por el Estado y para cuyo ejercicio se requiere:*

*1. Habilitación mediante título académico de estudios y grado de educación superior; o habilitación Estatal para las personas que sin título profesional fueron autorizadas para ejercer.*

*2. Inscripción en el registro nacional que las autoridades estatales de vigilancia, control y disciplinarias lleven conforme con la ley que regula la profesión liberal de que se trate, cuando la misma esté oficialmente reglada.*

*Se entiende que una persona ejerce una profesión liberal cuando realiza labores propias de tal profesión, independientemente de si tiene las habilitaciones o registros establecidos en las normas vigentes*<sup>312</sup>. (Departamento Administrativo de la función

Pública, 2013, Decreto 3032 de 2013)

---

<sup>311</sup> Traduction : « Ne sont pas mercantiles : (...) 5) La prestation de services inhérents aux professions libérales » [Traduction libre].

<sup>312</sup> Traduction : « Profession libérale : On entend par profession libérale, toute activité personnelle dans laquelle prédomine l'exercice de l'intellect, reconnue par l'État et dont l'exercice exige : 1. Habilitation au moyen d'un diplôme universitaire et d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; ou habilitation de l'État pour les personnes qui, sans diplôme professionnel, ont été autorisées à exercer. 2. Inscription au registre national que les autorités étatiques de surveillance, de contrôle et de discipline tiennent conformément à la loi régissant la profession libérale en question, lorsque celle-ci est officiellement réglementée. Il est entendu qu'une personne exerce une profession libérale lorsqu'elle exerce des activités relevant de cette profession, indépendamment du fait qu'elle possède les qualifications ou les registres prévus par les règles en vigueur » [Traduction libre].

Pour pouvoir exercer de manière libérale, l'expert-comptable en Colombie doit s'inscrire auprès de la DIAN (*Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales*). La DIAN est une entité dotée de la personnalité juridique, de l'autonomie administrative et budgétaire et disposant de ses propres ressources, rattachée au *Ministerio de Finanzas y Crédito Público*, également une unité administrative spéciale d'ordre national à caractère technique et spécialisé qui date de 1993. Elle a fusionné la *Dirección de Impuestos Nacionales* (DIN) avec la *Dirección de Aduanas Nacionales* (DAN), son objectif est de :

*(...) coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del estado colombiano y la protección del orden público, económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduanera y cambiarias, los derechos de explotación y gastos de administración sobre los juegos de suerte y azar explotados por entidades públicas del nivel nacional y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad*<sup>313</sup>. (DIAN, 2020).

L'enregistrement nécessaire pour exercer la profession comptable en tant que profession libérale nécessite la délivrance du *Registro Unico Tributario* (RUT) (*c.f.* Annexe 3) précisant l'activité principale (case numéro 46) et secondaire (case numéro 48), le cas échéant. Les activités sont classées par la même entité dans la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme* (CIIU). Le code de la profession d'expert-comptable est 6920 : Activités de comptabilité, comptabilité, audit financier et conseil fiscal. Ce qui inclut, selon le livret CIIU :

*Esta clase incluye:*

---

<sup>313</sup> Traduction : « (...) contribuer à assurer la sécurité fiscale de l'État colombien et la protection de l'ordre public, économique national, par l'administration et le contrôle du respect des obligations fiscales, douanières et de change, les droits d'exploitation et les dépenses d'administration sur les jeux de hasard exploités par des entités publiques au niveau national et la facilitation des opérations de commerce extérieur dans des conditions d'équité, de transparence et de légalité » [Traduction libre].

- *El registro contable de transacciones comerciales de empresas y otras entidades.*
- *La preparación o auditoría de los estados financieros.*
- *El procesamiento y liquidación de nómina.*
- *La certificación de los estados financieros*<sup>314</sup>.

(DANE, 2020, p. 399)

Le décret 3032 de 2013, qui réglemente partiellement le Statut Fiscal traite de Compte et Risque Propre :

*Una persona natural presta servicios personales por cuenta y riesgo propio si cumple la totalidad de las siguientes condiciones: Asume las pérdidas monetarias que resulten de la prestación del servicio; Asume la responsabilidad ante terceros por errores o fallas en la prestación del servicio; Sus ingresos por concepto de esos servicios provienen de más de un contratante o pagador, cuyos contratos deben ser simultáneos al menos durante un mes del periodo gravable, e Incurre en costos y gastos fijos y necesarios para la prestación de tales servicios, no relacionados directamente con algún contrato específico, que representan al menos el veinticinco por ciento (25%) del total de los ingresos por servicios percibidos por la persona en el respectivo año gravable*<sup>315</sup>. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2013, Decreto 3032 de 2013)

L'exercice des professions libérales est taxé par l'Impôt sur le Revenu et Complémentaires et est inclus dans le tableau d'impôt sur le revenu établi pour les autoentrepreneurs. L'exercice des professions libérales en Colombie se fait pour la plupart sous

---

<sup>314</sup> Traduction : « Cette classe comprend : • Le registre comptable des transactions commerciales des entreprises et autres entités. • La préparation ou la vérification des états financiers. • Traitement et liquidation des salaires. • La certification des états financiers » [Traduction libre].

<sup>315</sup> Traduction : « Prend en charge les pertes monétaires résultant de la prestation du service : Assume la responsabilité vis-à-vis des tiers pour des erreurs ou des défaillances dans la prestation du service ; Ses revenus au titre de ces services proviennent de plus d'un contractant ou payeur, dont les contrats doivent être simultanés pendant au moins un mois de la période imposable, et supporte les coûts et frais fixes nécessaires à la fourniture de ces services, qui ne sont pas directement liés à un contrat spécifique, soit au moins 25 % du revenu total des services perçus par la personne au cours de l'année imposable » [Traduction libre].

le statut d'autoentrepreneur, il est le plus utilisé dans la réalité du pays et de la profession comptable. Le Code civil colombien définit l'autoentrepreneur : « *Son personas todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición.* » (Congreso de la República de Colombia, 1887, artículo 74).

Les obligations fiscales des autoentrepreneurs exerçant des professions libérales peuvent être divisées en quatre : Impôt sur le Revenu et Complémentaires, Taxes sur la Valeur Ajoutée (TVA), Impôt sur l'Industrie et le Commerce, Sécurité Sociale et *Parafiscales* (Les cotisations parafiscales sont des cotisations obligatoires imposées par la loi aux employeurs, qui sont déterminées sur la base imposable de la masse salariale et bénéficient non seulement aux travailleurs, mais aussi à l'*Instituto Colombiano de Bienestar Familiar* (ICBF), au *Servicio Nacional de Aprendizaje* (SENA) et aux *Cajas de Compensación Familiar*).

Le statut fiscal, en ce qui concerne l'impôt sur le revenu et les compléments pour les autoentrepreneurs, stipule dans l'article 241 (República de Colombia, 2020) : L'impôt sur le revenu des autoentrepreneurs résidant dans le pays, sur les successions des ayants droit résidant dans le pays, et sur les biens affectés à des fins spéciales, sous forme de dons ou d'allocations modales, est déterminé selon le tableau suivant (**Tableau 7**).

**Tableau 7**

*Tranche en Valeur Fiscale (Unidad de Valor Tributario, UVT) pour 2022*

Tranche en UVT		Tarif marginal	
De	Au		
>0	1090	0 %	0
>1090	1700	19 %	(Base d'imposition en UVT moins 1090 UVT X 19 %)
>1700	4100	28 %	(Base d'imposition en UVT moins 1700 UVT X 28 %) + 116 UVT
>4100	En plus	33 %	(Base d'imposition en UVT moins 4100 UVT X 33 %) + 788 UVT

Source : Secretaria del senado, s.d.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1819\\_2016.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1819_2016.html) \*UVT : Unidad de

Valor Tributario

L'Unité de la valeur fiscale (*La Unidad de Valor Tributario, UVT*) est une unité de mesure de valeur des différentes valeurs fiscales qui étaient auparavant exprimées en poids. Cela facilite les démarches pour tous les utilisateurs. Cette unité de mesure est calculée annuellement par la DIAN (*Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales*) pour savoir combien doivent payer les Colombiens en matière d'impôts, de sanctions, d'amendes, de tarifs et de salaire minimum, plafonds fiscaux, entre autres. Le gouvernement national a mis à disposition une page *web*<sup>316</sup> sur laquelle on peut consulter l'UVT à tout moment, elle garde également l'historique de sa valeur. Pour l'année 2022, 1 UVT est égale à \$38.004 pesos colombiens.

Ainsi, nous voyons que les autoentrepreneurs ont une base imposable et un taux d'impôt sur le revenu, selon le type de revenu qu'elles reçoivent, en utilisant un mécanisme spécial de

<sup>316</sup> <https://uvt.com.co/>

classification des revenus et un tarif différent. En général, il s'agit de taxer les revenus par rapport à l'origine, afin de rendre l'impôt plus équitable.

La Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) pour les services fournis par les professions libérales est régie par l'article 420 du statut fiscal, la loi 1819 de 2016 et le décret 624 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1989 et 2016). En Colombie, il existe trois types de régimes : régime simplifié, régime commun et grand contribuable. Les autoentrepreneurs qui font partie du régime simplifié ne sont pas responsables de la TVA. « (...) *no están obligados a presentar declaración de impuesto sobre las ventas, los contribuyentes que pertenezcan al Régimen Simplificado.*<sup>317</sup> » (República de Colombia, 2020, Estatuto tributario, artículo 601). Si le professionnel facture plus de 3500 UVT, il est incorporé dans le régime commun de la taxe sur les ventes (TVA). C'est ce qu'exprime l'article 437 du statut fiscal modifié par la loi 2010 de 2019, en ce qui concerne les plafonds pour rester non responsable de la TVA. Paragraphe 3, numero un : « *Que en el año anterior o en el año en curso hubieren obtenido ingresos brutos totales provenientes de la actividad, inferiores a 3.500 UVT*<sup>318</sup> » (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019, Ley 2010 de 2019, artículo 437).

La taxe industrielle et commerciale est une taxe gérée par la municipalité, régie par le décret-loi 1333 de 1986 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1986), qui confère à la municipalité le pouvoir de créer ses propres impôts. Dans notre cas spécifique, les professions libérales ne doit pas payer ces impôts, puisqu'elles ne sont pas classées comme commerçants par le code de commerce. La sécurité sociale et la retraite sont des contributions versées par toutes les personnes exerçant une activité, c'est-à-dire qu'elles soient indépendantes ou salariées. Elles doivent s'inscrire auprès d'une des Institutions Prestataires

---

<sup>317</sup> Traduction : « (...) ne sont pas tenus de déposer une déclaration de taxe sur les ventes, les contribuables relevant du régime simplifié » [Traduction libre].

<sup>318</sup> Traduction : « Au cours de l'année précédente ou de l'année en cours, le total des recettes brutes provenant de l'activité a été inférieur à 3500 UVT » [Traduction libre].

de Santé (EPS) disponibles dans le système de santé et payer un tarif de 12,5 % et une pension de 16 %, qui doit être fait sur la base du Salaire Minimum Légal en Vigueur (SMLV) jusqu'à 25 SMLV stipulé par le gouvernement chaque année.

Les Experts-Comptables qui exercent sur le territoire colombien sont un groupe de professionnels possédant des connaissances spécifiques qui leur permettent d'exercer de manière indépendante, comme c'est le cas pour les Experts-Comptables, qui génèrent des obligations fiscales et de sécurité sociale. Quant à leur travail social, ils doivent respecter les codes de déontologie professionnelle établis par la loi.

## **7.2. La femme Expert-Comptable autoentrepreneuse en Colombie**

Selon la *Junta Central de Contadores* (JCC), Il existe actuellement 277.235 Experts-Comptables en Colombie, dont 63,7 % de femmes et 36,3 % d'hommes. Une étude qualitative et quantitative réalisée par Valero Zapata *et al.* (2020) sur la féminilisation et la féminisation de la profession comptable en Colombie, dans le but d'analyser les deux variables (féminilisation et féminisation) entre 2001 et 2018. Les auteurs interprètent la féminilisation comme l'augmentation de la participation des femmes à la profession comptable et la féminisation comme des changements liés à l'augmentation quantitative de la participation des femmes.

*La feminización se entiende como una postura fundamentalmente cuantitativa, centrada en describir y medir el fenómeno, desde el incremento en la participación de las mujeres en una determinada profesión u ocupación. En tanto la feminización, es percibida como una perspectiva cualitativa, que busca comprender y explicar los procesos que han incidido en el aumento de la participación femenina o, como se*

*indicó anteriormente, en el cambio de los atributos del ejercicio profesional*<sup>319</sup>.

(Valero Zapata *et al.*, 2020, p. 19)

L'analyse qualitative a été réalisée par le biais de publications universitaires sur les femmes dans la profession comptable, tandis que l'analyse quantitative a été réalisée à travers la base de données fournie par l'Observatoire du Travail sur le nombre de diplômés de l'Expertise-Comptable par zone géographique, origine de l'institution, revenu moyen et secteur de l'économie des femmes experts-comptables en Colombie.

Les résultats de cette étude montrent que les femmes sont encore plongées dans une culture stéréotypée, car de nombreux auteurs affirment que les femmes experts-comptables sont mieux préparées aux activités opérationnelles de la comptabilité parce qu'elles sont plus détaillants et dociles que les hommes (Lemos *et al.*, 2015, p. 64, cité par Valero Zapata *et al.*, 2020).

Les auteurs affirment que bien que les résultats reflètent une forte féminilisation de la profession comptable en Colombie, le point de féminisation n'a pas été atteint dans les postes de direction et de hiérarchie de la profession comptable, preuve d'une forte présence de « Plafonds de Verre », les auteurs affirment que la culture du pays ne permet pas que cette situation change, car on continue de penser que les engagements familiaux limitent la performance efficace des femmes dans leur travail, l'aspect culturel ayant des fondements solides qui déterminent le degré de participation des femmes aux postes de direction de la comptabilité.

En ce qui concerne la féminilisation, les auteurs ont constaté qu'entre 2001 et 2018, 69 % des diplômés du programme d'expertise-comptable étaient des femmes et 31 % des

---

<sup>319</sup> Traduction : « La féminilisation est comprise comme une position essentiellement quantitative, centrée sur la description et la mesure du phénomène, depuis l'augmentation de la participation des femmes dans une profession ou une profession donnée. Dans le même temps, la féminisation est perçue comme une perspective qualitative, qui cherche à comprendre et à expliquer les processus qui ont eu une incidence sur l'augmentation de la participation féminine ou, comme indiqué ci-dessus, dans le changement des attributs de l'exercice professionnel » [Traduction libre].

hommes. Elles indiquent également que les femmes choisissent de se former dans des institutions publiques plus que les hommes. En 2001, 79 % des femmes experts-comptables dans le pays l'ont fait ses études d'Expertise-Comptable dans des institutions publiques. En outre, ils citent Lemos *et al.*, 2015 qui affirment que « *Este aspecto coincide con las consecuencias de la feminilización y de la feminización de la profesión contable en relación a la disminución de profesionales hombres.*<sup>320</sup> » (Valero Zapata *et al.*, 2020, p. 24).

Les auteurs affirment que le nombre de femmes diplômées du programme d'expertise-comptable augmente, mais s'interrogent sur l'écart salarial. Les auteurs ont trouvé que « (...) *usualmente los salarios están por debajo de los hombres que trabajen en el mismo sector y que puedan tener la misma experiencia laboral.*<sup>321</sup> » (Valero Zapata *et al.*, 2020, p. 27), ils font une comparaison avec le marché des États-Unis d'Amérique où les femmes et les hommes débutent leur carrière avec un niveau de salaire très similaire, mais en quelques années, les femmes en moyenne ont 4000 dollars de moins par an que les hommes. Dans le contexte Colombien on voit une forte tendance à l'inégalité de rémunération dans le secteur « *Organizaciones y Organos Territoriales* » (Organisations et Organes Territoriaux), suivi par le secteur « *Explotación de Minas y Canteras* » (Exploitation des Mines et Carrières), le secteur le plus équitable étant celui des « *Servicios Sociales y de Salud* » (Services Sociaux et de Santé) qui reflète un écart salarial négatif de 70,30 dollars, ce qui témoigne d'un meilleur salaire pour les femmes ayant une expérience professionnelle.

Ainsi, les auteurs affirment que « (...) *es importante resaltar que las diferencias salariales han disminuido a través del tiempo y de los sectores, situación que evidencia una*

---

<sup>320</sup> Traduction : « Cet aspect coïncide avec les conséquences de la féminilisation et de la féminisation de la profession comptable par rapport à la diminution des professionnels masculins » [Traduction libre].

<sup>321</sup> Traduction : « (...) généralement les salaires sont inférieurs à ceux des hommes qui travaillent dans le même secteur et qui peuvent avoir la même expérience de travail » [Traduction libre].

*tendencia positiva de la feminización en la profesión contable colombiana.*<sup>322</sup> » (Valero Zapata *et al.*, 2020, p. 28).

Ce travail conclut que la profession comptable en Colombie est dans un état de féminilisation en raison de l'augmentation du nombre de femmes experts-comptables dans tout le pays. Valero Zapata *et al.* (2020) affirment que cela peut s'expliquer par la facilité avec laquelle la profession peut être exercée de manière indépendante, ce qui est considéré comme compatible avec les tâches ménagères et l'éducation des enfants. Ce qui limite la progression professionnelle des femmes. Mais au même temps, ils soulignent que l'état de féminisation n'en est encore qu'à ses débuts, car les conditions restent inéquitables aujourd'hui.

Restrepo et Isaza (2019) dans le but d'expliquer le degré de discrimination salariale de la profession comptable en Colombie, ont utilisé des microdonnées tirées de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares de Colombia* (GEIH, 2008-2012), et ont employé aussi la décomposition *Blinder-Oaxaca*. Au total, ils ont utilisé 2.300 observations pour les experts-comptables (1.000 hommes et 1.300 femmes par an) pour effectuer l'analyse économétrique proposée. Ils ont constaté que les salaires moyens des hommes experts-comptables et non experts-comptables sont plus élevés que ceux des femmes experts-comptables et non experts-comptables. En outre, en 2009, l'écart s'est creusé jusqu'en 2012, avec un écart de revenu de 15 % entre hommes et femmes experts-comptables.

Les auteurs affirment qu'il existe en Colombie un écart salarial entre les femmes et hommes experts-comptables, qui dépasse les autres marchés du travail, ce qu'ils considèrent comme un comportement similaire à celui de pays tels que les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et le Japon. Ainsi, ils confirment que l'écart des revenus de la profession comptable

---

<sup>322</sup> Traduction : « (...) Il est important de souligner que les écarts de salaires ont diminué au fil du temps et des secteurs, ce qui témoigne d'une tendance positive à la féminisation de la profession comptable colombienne » [Traduction libre].

n'a pas changé, bien que la profession ne soit pas féminisée et bien que plus de trois décennies se soient écoulées et que l'écart n'ait pas diminué.

L'expérience professionnelle est considérée comme importante dans l'exercice de la profession comptable. Ce travail compare le facteur expérience par rapport au revenu et au genre. Constatant que les femmes dans toutes les périodes analysées (2008-2012) acquièrent moins d'années d'expérience par rapport aux hommes dans la profession comptable. Les femmes n'acquièrent pas les années d'expérience professionnelle nécessaires pour progresser sur le marché du travail.

En ce qui concerne le niveau d'études, ce travail montre que pour les experts-comptables, effectuer une année supplémentaire d'études, après le BAC+5, peut entraîner une augmentation de la rémunération comprise entre 9,51 % et 11,41 %. En ce qui concerne les femmes experts-comptables, l'augmentation de la rémunération va de 10,16 % à 12,88 %, étant entendu que les femmes experts-comptables peuvent avoir une rémunération plus élevée pour les années d'études supérieures que les hommes experts-comptables.

En ce qui concerne la rémunération des experts-comptables, ce travail estime que les hommes et les femmes gagnent plus s'ils sont rattachés au secteur public, entre 38 % et 55 % par rapport aux indépendants. En outre, les questions de genre ne sont pas présentées dans le secteur public, les salaires étant attribués à partir de tableaux et l'utilisation de principes directeurs, qui éliminent la discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion, entre autres et le mérite est pertinent.

En ce qui concerne le secteur privé, ils affirment que l'homme expert-comptable présente une différence de revenus en fonction de son statut professionnel. Cette rémunération augmente entre 11 % et 20 % en tant que salarié. Alors que la femme expert-comptable ne présente aucun changement dans son revenu en étant indépendante ou salariée. Cela indique que l'écart de revenu entre les sexes dans le marché des experts-comptables résulte

principalement d'une augmentation de la discrimination. Ainsi, les femmes sont majoritaires dans le secteur privé, tandis que les hommes ont des résultats positifs dans les trois autres catégories : gouvernement, employeur et autoentrepreneur, mieux rémunérés, ce qui peut expliquer en partie l'écart de salaire. En outre, la culture colombienne encadre fortement le rôle des femmes et des hommes dans la société, ce qui détermine leur traitement dans le monde du travail :

*Esta situación, (...) también se ha presentado en países como EE. UU., Reino Unido, Australia y Japón, donde la mujer abandona o suspende su ejercicio profesional para realizar actividades familiares y del cuidado del hogar debido a la maternidad. Lo anterior indica que persisten juicios morales en torno a la familia que envuelven a las mujeres en una doble jornada (empleada/dueña de casa)<sup>323</sup>. (Restrepo et Isaza, 2019, p. 549)*

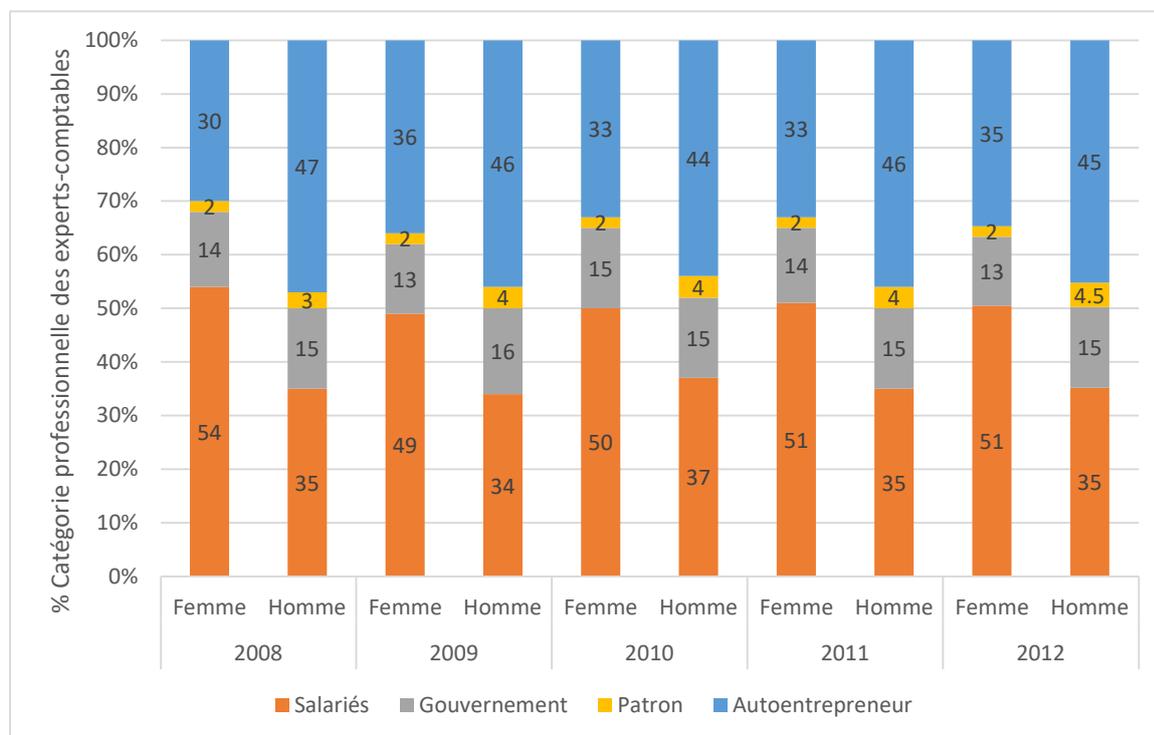
En plus de toutes les informations pertinentes que nous apporte l'étude réalisée par Restrepo Quintero (2018), elle nous offre également une analyse réalisée sur le lien qu'ont les experts-comptables avec le monde du travail (Figure 18) : secteur privé (salariés), secteur public (gouvernement), employeur (patron) ou autoentrepreneur. Elle a analysé les microdonnées de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH) du *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* (DANE) pour la période 2008-2012.

---

<sup>323</sup> Traduction : « Cette situation, (...) s'est également présentée dans des pays comme les États-Unis. Aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et au Japon, où les femmes abandonnent ou suspendent leur activité professionnelle pour exercer des activités familiales et de soins à domicile en raison de la maternité. Ce qui précède indique que des jugements moraux persistent autour de la famille qui enveloppent les femmes en une double journée (employée/femme au foyer) » [Traduction libre].

**Figure 18**

*Catégories professionnelles : Hommes et femmes experts-comptables (2008-2012)*



Source : Restrepo Quintero, K. (2018). *Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia 2008-2012*, (p. 30).

Dans la **Figure 18**, on peut préciser que la participation des femmes experts-comptables salariées pour toutes les années est supérieure à celle des hommes experts-comptables salariés. Il affirme en outre que, si l'on compare les chiffres d'affaires, on constate que des femmes experts-comptables sont plus recrutées à moindre coût que les hommes.

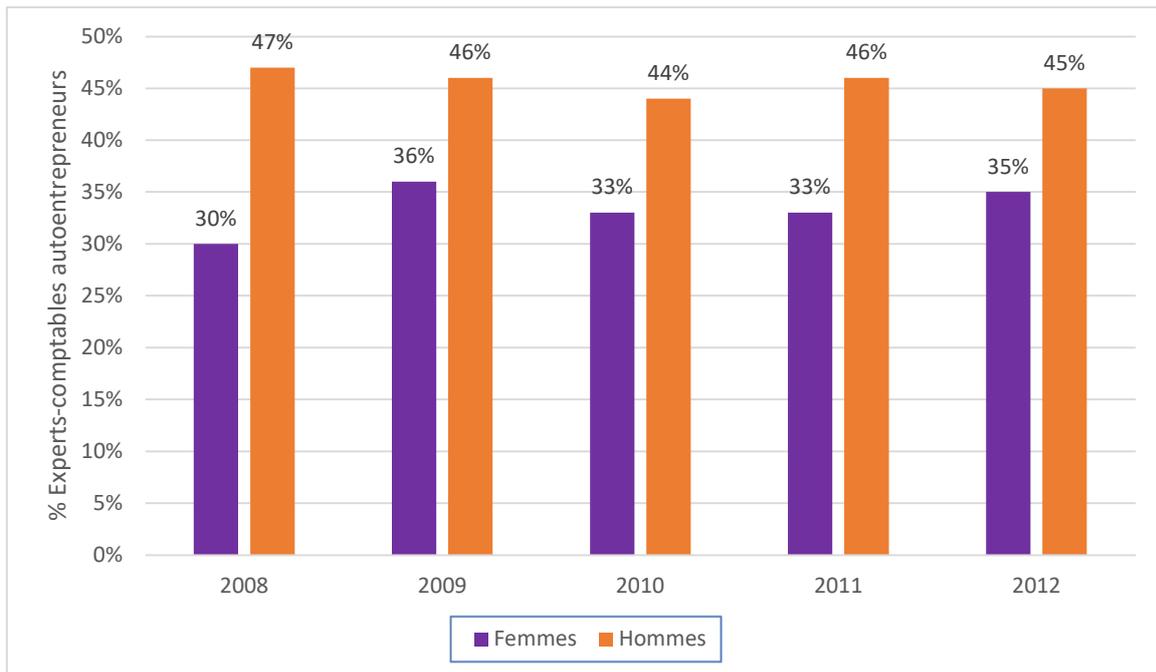
Il nous fournit également des données sur les experts-comptables dans les postes gouvernementaux au cours de la même période, dans cette variable on constate qu'il y a une participation importante des femmes mais au même temps, les postes de direction sont occupés par des hommes, constatant un écart plus important en 2009 et 2012.

La catégorie « Patron » montre qu'il y a une différence assez visible, entre les hommes et les femmes. Pendant cette période (2008-2012), la création d'entreprise est plus fréquente

chez les hommes que chez les femmes, mais la création d'entreprise est faible chez les hommes et les femmes, pas plus de 5 %, mais en matière de genre, on a constaté que en 2012, le 4,5 % des hommes ont participé à la création d'un cabinet comptable, contre 2 % seulement des femmes.

**Figure 19**

*Hommes et femmes Experts-Comptables Autoentrepreneurs (2008-2012)*



Source : Restrepo Quintero, K. (2018). *Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia 2008-2012*, (p. 29).

La profession comptable en Colombie est majoritairement exercée de manière indépendante (autoentrepreneur ou employer) puisque la participation des hommes est comprise entre 47 % (2008) et 45 % (2012), mais les femmes experts-comptables en 2008 étaient 30 % et en 2012, 35 % (cf. Figure 19).

Ainsi, Restrepo Quintero (2018) renforce l'idée que « *En términos generales, se puede observar que las mujeres se ubican laboralmente en la empresa privada con un porcentaje*

*superior al 50%.*<sup>324</sup> » (Restrepo Quintero, 2018, p. 29). Nous comprenons ainsi que les femmes préfèrent entrer dans le secteur privé, à bas salaires, plutôt que d'être employeuses. Étant donné qu'il n'y a pas de changement majeur dans la rémunération, même si être employeuse donne la fausse idée d'avoir plus de temps ou de gérer à comme on l'entend le temps de travail et la famille.

Ces données révèlent une situation réelle de l'écart de revenus entre les sexes dans la profession d'expert-comptable en Colombie, qui est fondée sur la discrimination et la culture du pays, avec une charge de travail domestique disproportionnée pour les femmes.

Nous avons obtenu les microdonnées annuelles de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH) du *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* (DANE, 2021a), soit un nombre d'observations par an d'environ 300.000, car elle a un échantillon annuel total d'environ 240.000 ménages. En outre, la grande enquête intégrée sur les ménages est appliquée dans les huit capitales des nouveaux départements. Cela permet de couvrir 100 % des capitales de tous les départements.

En moyenne, 2.056 observations ont été recueillies auprès des experts-comptables pour l'année 2021. Il s'agit de l'information de base, à partir de laquelle l'analyse du comptage des experts-comptables exerçant en tant qu'autoentrepreneur a été réalisée, mais nous incluons également si les experts-comptables sont liés à l'entreprise privée (salariés), au secteur public (gouvernement), employeurs (patron), ou sont autoentrepreneur. En outre, l'échantillon a été réservé aux personnes ayant atteint l'âge de la majorité pour travailler et exercer en tant que professionnels.

Dans la sélection de la branche d'activité, la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme* (CIIU) de toutes les activités économiques, révision 4 adaptée pour la Colombie

---

<sup>324</sup> Traduction : « D'une manière générale, on peut observer que les femmes experts-comptables travaillent à plus de 50 % dans des entreprises privées [Traduction libre]. »

(DANE, 2020), dans laquelle les experts-comptables se trouvent dans la section (M) Activités professionnelles, scientifiques et techniques, division (69) Activités juridiques et comptables, sous-groupe Activités de comptabilité, tenue des livres, audit financier et conseil fiscal (692) et l'activité précise est 6920 :

*Esta clase incluye: • El registro contable de transacciones comerciales de empresas y otras entidades. • La preparación o la auditoría de los estados financieros. • El procesamiento y la liquidación de nómina. • La certificación de los estados financieros. • La preparación de declaraciones tributarias y de impuestos (como declaraciones de renta, patrimonio e IVA, entre otros) de personas naturales y jurídicas. • Las actividades de asesoramiento y representación de clientes ante las autoridades tributarias*<sup>325</sup>. (DANE, 2020, p. 572)

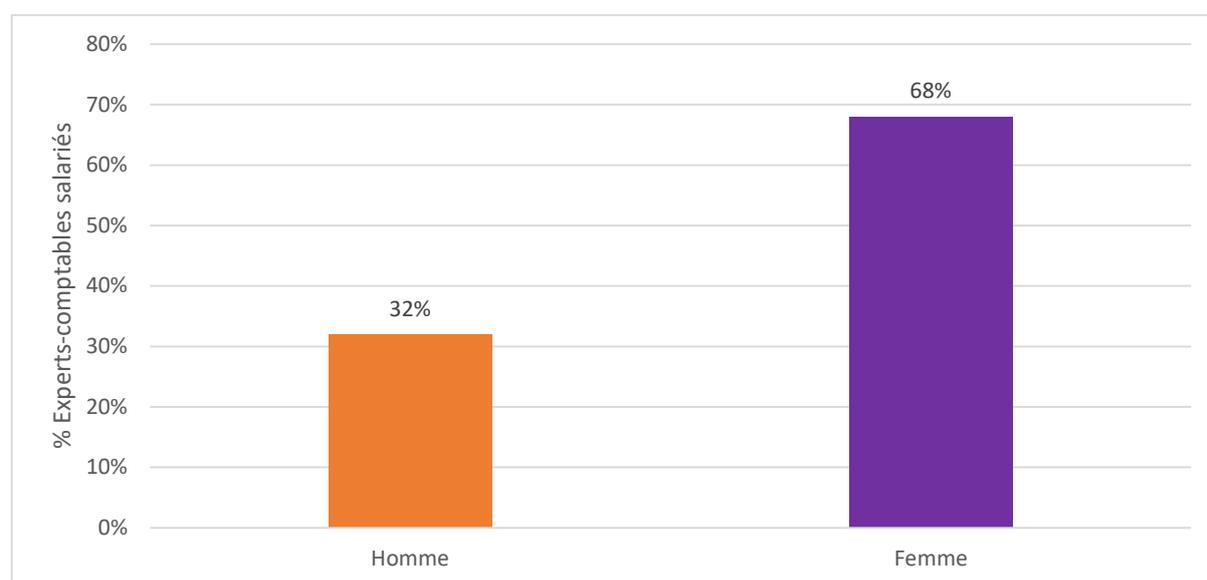
En ce qui concerne les villes, treize (13) zones ont été identifiées : Medellín, Barranquilla, Bogotá, D.C., Cartagena, Manizales, Montería, Villavicencio Pasto, Cúcuta, Pereira, Bucaramanga, Ibagué, Cali ; Ainsi 29 départements : Antioquia,Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Chocó, Huila, Guajira, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Arauca, Casanare, Putumayo, San Andrés, Vichada; cet échantillon est obtenu à partir de la zone occupée, ce qui exclut, les zones rurales et le reste urbain.

---

<sup>325</sup> Traduction : « Cette classe comprend : • Le registre comptable des transactions commerciales des entreprises et autres entités. • La préparation ou la vérification des états financiers. • Traitement et règlement des salaires. • La certification des états financiers. • La préparation des déclarations fiscales et fiscales. (telles que les déclarations de revenus, de patrimoine et de TVA, entre autres) des autoentrepreneurs et morales. • Activités de conseil et de représentation des clients auprès des autorités fiscales » [Traduction libre].

**Figure 20**

*Hommes et femmes Experts-Comptables Salariés (Janvier-Août 2021)*

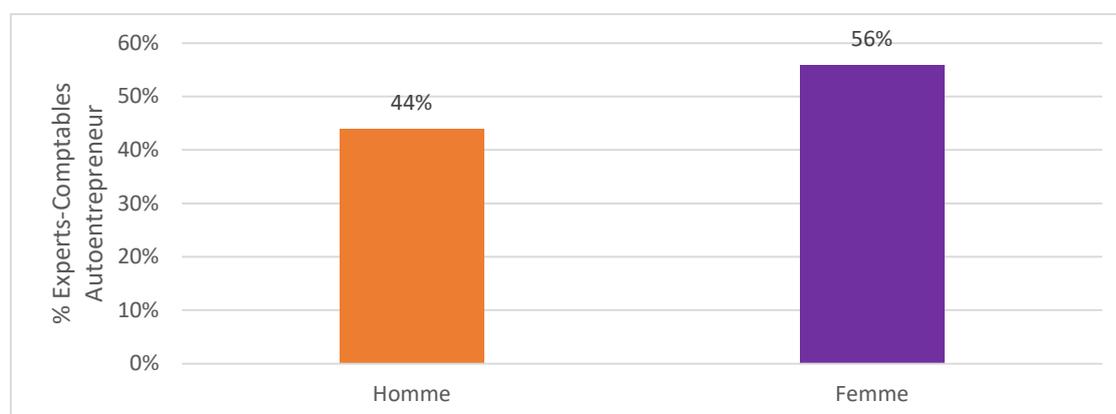


*Source* : Élaboration propre à partir de la GEIH (DANE, 2021a)

Dans la **Figure 20** on peut observer que le pourcentage de femmes experts-comptables salariées de janvier à août 2021 est supérieur au pourcentage des hommes experts-comptables salariés. Il y a donc une différence dans la participation des hommes et des femmes salariés.

**Figure 21**

*Hommes et femmes Experts-Comptables Autoentrepreneur (Janvier-Août 2021)*

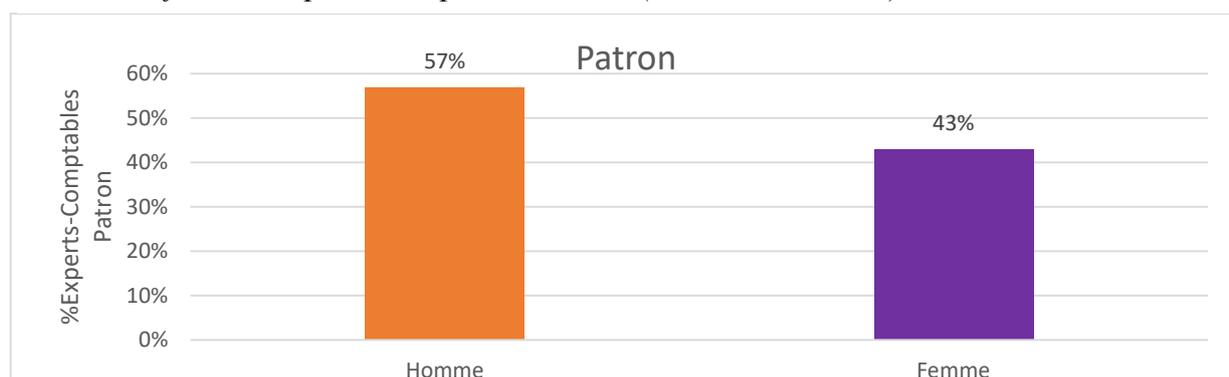


*Source* : Élaboration propre à partir de la GEIH (DANE, 2021)

En ce qui concerne les experts-comptables autoentrepreneur, il y a moins de différence entre les hommes et les femmes, mais le pourcentage de femmes est plus élevé que celui des hommes qui travaillent de cette manière, comme le montre le **Figure 21**.

## Figure 22

*Hommes et femmes Experts-Comptables Patron (Janvier-Août 2021)*

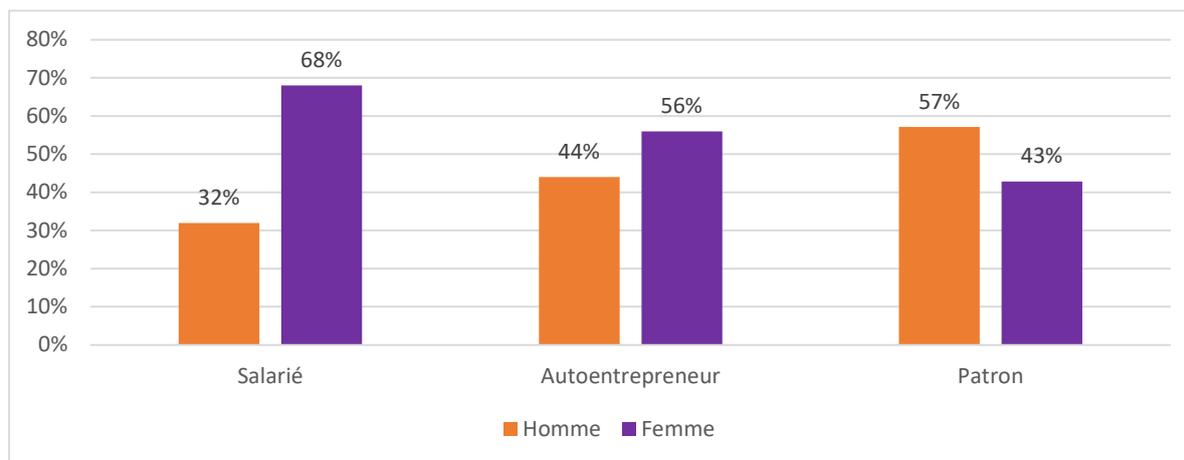


*Source* : Élaboration propre à partir de la GEIH (DANE, 2021)

Pour la catégorie des experts-comptables patron (employer), il existe une différence assez importante, entre les hommes et les femmes. Au cours de la période janvier-août 2021, la création ou la gestion d'entreprises a prédominé chez les hommes experts-comptables avec une différence de 12 points de pourcentage (*cf.* Figure 22). En ce qui concerne les fonctions gouvernementales, il n'y a pas de registre.

**Figure 23**

*Catégories professionnelles : Hommes et femmes Experts-Comptables (Janvier-Août 2021)*



Source : Elaboration propre à partir de la GEIH (DANE, 2021a)

D'une manière générale, on peut observer que les femmes travaillent dans l'entreprise privée avec un pourcentage supérieur à 50 %, comme l'indique la **Figure 23**. Ainsi, nous comprenons que les femmes entrent plus facilement dans le monde du travail, par le biais du secteur privé, où le recrutement est plus élevé mais où les salaires sont bas.

Les femmes sont moins présentes dans la catégorie d'employeur, où elles sont moins représentées parmi les experts-comptables. Ainsi, ces données mettent en évidence un problème dans l'exercice de la femme expert-comptable comme patron/employeuse. Étant donné qu'en Colombie 63 % des experts-comptables sont des femmes, mais leur présence est plus forte dans le secteur privé ou autoentrepreneur (*cf.* Annexe 6).

### 7.3. Colombie : modèle d'interview et questionnaire

Pour le développement de la présente thèse et dans le but d'identifier les obstacles, auxquels la femme expert-comptable est confrontée dans la création d'un cabinet comptable, nous avons fait un entretien de 45 minutes organisé avec un questionnaire de 29 questions sur la situation personnelle et l'opinion personnelle sur le marché d'expertise-comptable pour les femmes en Colombie. Les questions sont basées sur les sept obstacles à l'entrepreneuriat féminin identifiés dans ce travail.

La **première partie** de l'entretien aborde les données personnelles telles que le nom, l'âge, l'état civil, le nombre d'enfants et la formation professionnelle ; **la deuxième partie** s'interroge sur la vie professionnelle : type d'emploi actuel, fonction actuelle, années d'expérience professionnelle ; et **la troisième partie** se compose de 17 questions sur : 1. Opinion sur l'expertise-comptable en général ; 2. Comptabilité et genre ; 3. Obstacles dans l'exercice de l'expertise-comptable en tant que femme (*cf.* Les questions dans *Problème, objectifs et hypothèses de recherche* de cette thèse). Enfin, un espace pour des informations supplémentaires (*cf.* modèle d'entretien en annexe 5).

Nous allons vous illustrer les questions de la catégorie I et II :

#### **Catégorie I : point vue sur la profession comptable en général**

1. Pourquoi vous avez choisi être expert-comptable ?
2. Que pensez-vous du travail en tant qu'expert-comptable en Colombie ?
3. Pensez-vous que davantage devrait être fait pour améliorer la profession d'expert-comptable en Colombie ?

#### **Catégorie II : Comptabilité et genre**

4. Pensez-vous que les femmes soient désavantagées dans la profession comptable ?
5. Pensez-vous que les hommes et les femmes sont tout aussi bien préparés à exercer la profession d'expert-comptable ? Oui \_\_\_ Non \_\_\_
6. Pensez-vous que l'homme et la femme experts-comptables reçoivent le même salaire pour le même travail au même endroit ? Oui \_\_\_ Non \_\_\_
7. Pensez-vous que l'homme et la femme avec des enfants ont la même liberté pour créer un cabinet-comptable ? Oui \_\_\_ Non \_\_\_
8. Pensez-vous que les femmes sont plus strictes que les hommes dans la préparation des états financiers ?

9. Pensez-vous que les femmes comptables sont plus rigoureuses, honnêtes, méthodiques et ordonnées et cherchent moins de reconnaissance que les hommes ? Oui \_\_\_ Non \_\_\_
10. Avez-vous déjà envisagé de créer votre propre cabinet comptable ? Pourquoi ? Quand ?
11. Quels sont, selon vous, les obstacles que vous avez rencontrés en tant qu'expert-comptable employeuse, autoentrepreneur ou salariée ?

**Catégorie III : Obstacles pour les femmes à exercer la profession comptable en tant que indépendante (autoentrepreneuse, employeuse/patronne).**

12. Quelle méthode utilisez-vous ou avez-vous utilisée pour équilibrer la vie familial et professionnelle ?
13. Avez-vous arrêté de travailler pendant la/les grossesse(s) ?
14. Quelles sont les responsabilités de votre partenaire vis-à-vis de la famille (ménage) ? Les assume-il toujours ?
15. Avez-vous utilisé votre propre capital ou avez-vous demandé un financement à la création de votre cabinet comptable ? A qui ou quel type d'institution ? (expliquez le processus).
16. Considérez-vous que les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités d'accès au financement à exercer une activité professionnelle indépendante (employeuse ou autoentrepreneur).
17. Consultez-vous quelqu'un avant de démarrer vos projets professionnels ? Qui ?
18. Comment créez-vous votre réseau professionnel ?
19. Selon la littérature consultée, les femmes privilégient plus les liens familiaux que les liens formels (des affaires) dans le processus de création d'une entreprise. Qu'est-ce que pensez-vous de cette affirmation ?
20. Faites-vous partie d'un groupe professionnel (par exemple : chambre de commerce, association professionnelle, organisation, etc.) ?

21. Connaissez-vous une organisation ou une association qui représente les femmes experts-comptables en Colombie ?
22. Croyez-vous que vous avez une aversion au risque ? Avez-vous pris des risques dans votre vie professionnelle et financière ? (Exprimez vos idées)
23. Pensez-vous qu'il existe une discrimination entre les sexes dans la profession de comptable ?
24. Avez-vous ressenti (envers vous) un manque de crédibilité de la part des clients ou des fournisseurs ?
25. Quels sont les avantages d'être expert-comptable en tant qu'indépendant (employeuse/patronne ou autoentrepreneur) ou en tant que salariée ?
26. Pourquoi avez-vous décidé de poursuivre votre carrière en tant qu'indépendante (employeuse/ patronne ou autoentrepreneur) et quels ont été les éléments moteurs de cette décision ?
27. Avez-vous déjà ressenti le syndrome de l'imposteur ? pourquoi ? dans quelle situation en particulier ?
28. Considérez-vous que l'âge est un obstacle à la création d'un cabinet comptable ?

**Renseignements complémentaires :**

Dans la section des renseignements complémentaires, le harcèlement sexuel dans la profession comptable est apparu spontanément de la part des personnes interrogées. La question 29 a été incluse.

29. Avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel dans votre vie en tant que expert-comptable ?

### 7.3.1. Données

Cet entretien a été réalisé avec 20 femmes experts-comptables (cf. annexe 4) actives en tant que salariées et indépendantes (autoentrepreneur et employeuse/patronne) dans différentes villes de Colombie (Medellin, Bogotá, Cali, Villavicencio, Ibagué et Manizales). Les femmes experts-comptables interrogées sont dans une tranche d'âgées de 30 à 56 ans et ont plus de 5 ans d'expérience professionnelle dans plusieurs secteurs de l'économie et catégorie professionnelle.

### Tableau 8

*Profils des femmes experts-comptables interviewées (catégorie I et II)*

Données personnelles							
Nombre des femmes experts-comptables interrogées	20						
<b>Tranche d'âge (ans)</b>	<b>20-30</b>		<b>30-40</b>		<b>41-50</b>		<b>51-60</b>
%	10%		30%		35%		25%
<b>Nombre d'enfants</b>	<b>0</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>
%	15%		35%		30%		20%
<b>Expérience professionnelle (ans)</b>	<b>1- 10 ans</b>		<b>11-20 ans</b>		<b>21-30 ans</b>		<b>31-40 ans</b>
%	30%		25%		30%		15%
<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Célibataire</b>	<b>En couple</b>	<b>Mariée 1ère fois</b>	<b>Mariée 2ème fois</b>	<b>Divorcée</b>	<b>Séparée</b>	<b>Veuve</b>
%	10%	10%	20%	25%	15%	15%	5%
<b>Villes</b>	<b>Bogotá</b>	<b>Cali</b>	<b>Ibagué</b>	<b>Manizalez</b>	<b>Medellín</b>	<b>Villavicencio</b>	
%	15%	10%	30%	10%	20%	15%	
<b>Catégorie d'emploi</b>	<b>Salariée</b>		<b>Autoentrepreneuse</b>		<b>Employeuse/Patronne</b>		
%	75%		45%		25%		
<b>Niveau d'études</b>	<b>Expert-Comptable BAC +5</b>		<b>Contrôleuse fiscal (BAC + 6)</b>		<b>MBA (BAC +6)</b>		
%	25%		70%		5%		

Le nombre total de femmes interrogées sont des Experts-Comptables certifiés par la *Junta Central de Contadores (JCC)*, et 70 % d'entre elles ont fait des études de troisième cycle ou de *Master*. Enfin, 100 % des personnes interrogées travaillent actuellement dans le domaine comptable. 75 % des personnes interrogées exercent la profession comptable dans le secteur privé en tant que salariées, mais le 45 % fournissent des services comptables, sous le régime réel simplifié : Autoentrepreneur. Régime fiscal expliqué en détail dans la section 7.1 *La profession comptable en tant que profession libérale en Colombie*, de cette recherche.

Enfin, 25 % des Experts-Comptables interrogés exercent la profession comptable dans son propre cabinet comptable, catégorie « Employeuse/Patronne ». Cela prouve une fois de plus la faible présence féminine dans cette catégorie.

## PARTIE IV : LES RÉSULTATS

### CHAPITRE 8. ANALYSE DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous allons analyser la troisième partie de l'interview, composée de 18 questions, divisées en trois catégories : 1. Point de vue sur la profession comptable en général ; 2. Comptabilité et genre, et 3. Obstacles pour les femmes à exercer la profession comptable en tant que indépendante (autoentrepreneuse ou patronne).

#### 8.1. Catégorie I : Point de vue sur la profession comptable en général

##### 1. Pourquoi vous avez choisi de devenir expert-comptable ?

Quatre-vingt-dix pour cent des femmes interrogées ont étudié la profession comptable par vocation, tandis que dix pour cents seulement ont déclaré ne pas avoir eu d'autre choix.

##### 2. Que pensez-vous du travail en tant que expert-comptable en Colombie et dans votre cas particulier ?

Quatre variables importantes ont été présentées dans cette question. Quatre-vingt-dix pour cent des personnes interrogées considèrent :

**Faible estimation du travail d'expert-comptable :** les employeurs n'apprécient pas le travail d'expert-comptable et ils le considèrent donc comme un coût sans bénéfice pour l'entreprise. Ils veulent juste payer moins cher, la qualité du travail ne les intéresse pas.

**Retards dans les paiements :** en tant qu'indépendant, l'entreprise ne respecte pas les délais de paiement des services rendus par un expert-comptable.

**L'expert-comptable s'occupe de plusieurs tâches :** l'expert-comptable en Colombie doit être responsable de la comptabilité, des impôts, du paiement des salaires et du contrôle des stocks.

**Trop de responsabilité :** la législation fiscale est très volatile, il faut donc beaucoup de temps et d'argent de la part du professionnel pour rester à jour, ce qui n'est pas compensé

par la rémunération qu'il reçoit. En outre, cela implique une grande responsabilité vis-à-vis de l'État. Seulement 5 % des personnes interrogées estiment que la profession est très bien rémunérée.

### **3. Que pensez-vous que davantage devrait être fait pour améliorer la profession d'expertise comptable en Colombie ?**

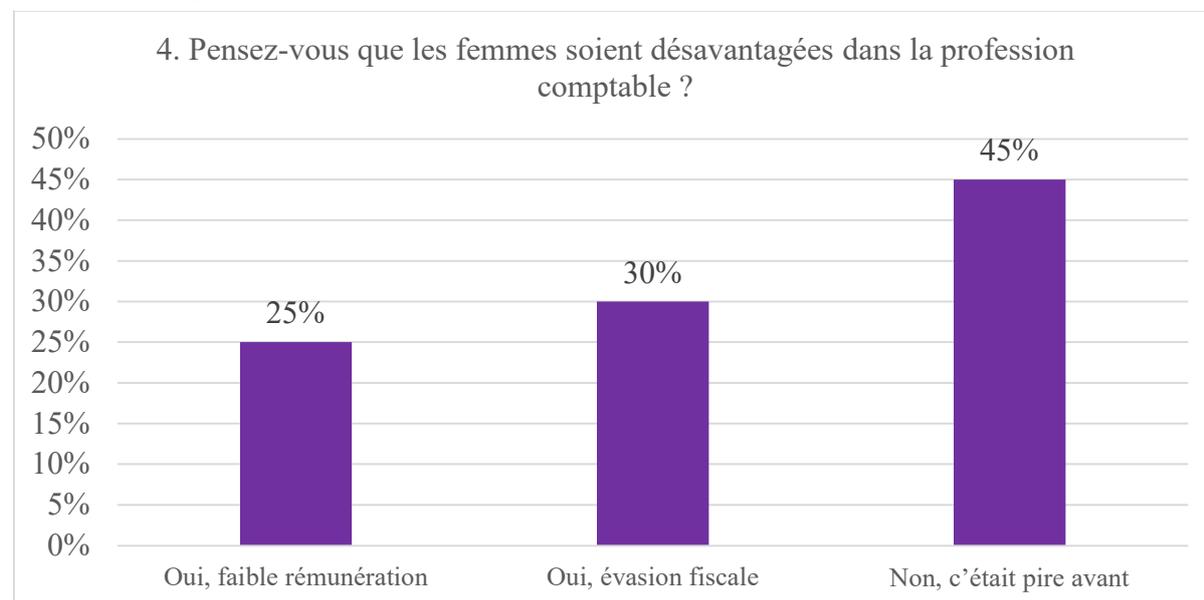
100 % des personnes interrogées estiment que l'enseignement de la comptabilité devrait être amélioré dans le pays, comme l'illustre la salariée ci-dessous :

*Il faut améliorer la qualité de l'éducation, qu'elle soit davantage axée sur la gestion, l'administration et l'analyse et qu'elle soit plus proche de la réalité. Exiger plus d'éthique et de valeurs des professionnels comptables. En outre, une organisation devrait être créée pour évaluer chaque professionnel après avoir quitté l'université comme à l'étranger. Aujourd'hui, le marché est trop ouvert, c'est une insulte à la profession et une forte menace, le fait que les Big4 offrent des services de comptabilité à bas prix, car ce sont des organisations fortes qui entravent l'exercice de la profession en tant qu'indépendant. Aussi, j'ai entendu dire que les banques offrent l'élaboration de la déclaration de revenu à bas prix, c'est une parodie totale aux professionnels comptables. (Adriana Albarracín, FEC 11, Annexe 4 )*

## 8.2. Catégorie II : Comptabilité et genre

**Figure 24**

Réponse à la question 4



25 % estiment que les hommes sont mieux rémunérés dans la profession comptable. En outre, 30 % croient que l'homme est plus flexible dans l'évasion fiscale.

*Non, pas maintenant ; tout s'est amélioré, nous sommes plus de femmes dans cette profession. En outre, la femme est mieux préparée que l'homme, l'homme n'aime pas étudier, ni se mettre à jour, c'est à la femme d'étudier. Enfin, je pense que l'homme se prête davantage à la fraude fiscale, qu'il est plus corrompu. (Rocio del Pilar*

*Chavarro, FEC 5, Annexe 4)*

*Oui, parce qu'il y a plus d'opportunités pour les hommes, cela est également lié au fait que les hommes sont plus disposés à échapper à l'impôt. En outre, dans la plupart des entreprises, les hommes sont privilégiés parce que les femmes s'occupent des calamités domestiques ; le machisme trouve absurde que l'homme demande l'autorisation d'aller à l'école des enfants ou de s'occuper d'une urgence familiale,*

*On part du principe que ce n'est qu'un devoir de la femme. (Graciela Duque, FEC 9, Annexe 4)*

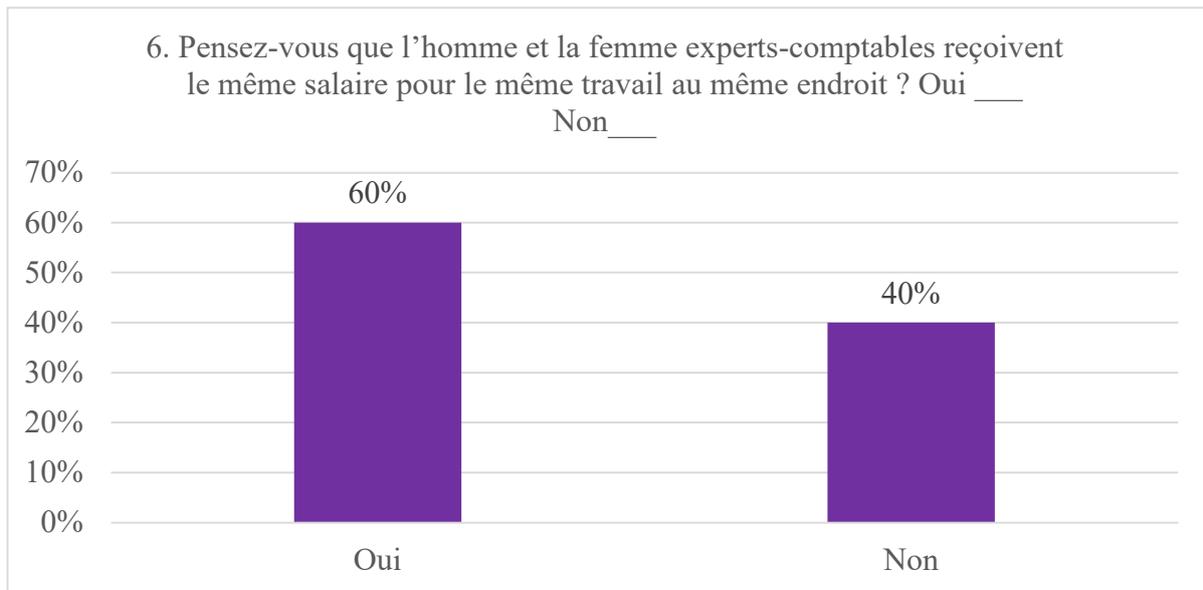
**5. Pensez-vous que les hommes et les femmes sont tout aussi bien préparés à exercer la profession d'expert-comptable ? Oui \_\_\_ Non \_\_\_**

100% des personnes interrogées ont répondu positivement (oui).

**6. Pensez-vous que l'homme et la femme experts-comptables reçoivent le même salaire pour le même travail au même endroit ? Oui \_\_\_ Non \_\_\_**

**Figure 25**

*Réponse à la question 6*

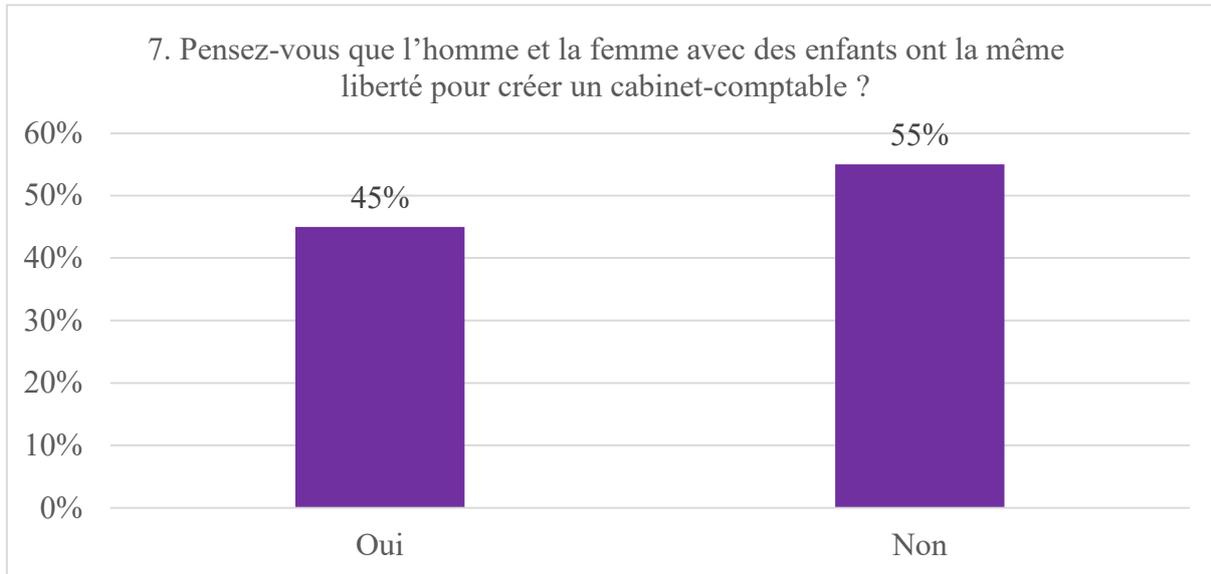


(60 %) Soixante pour cent des femmes interrogées estiment qu'il y a égalité de salaire et d'emploi, tandis que 40 % estiment qu'il existe un écart de rémunération et d'emploi sur le marché de l'expertise-comptable colombien. « *Oui, il n'y a pas de changement de salaire, mais je pense que la femme manque d'ambition et nous ne savons pas vendre notre image.* » (Jacqueline Fajardo, FEC 8, Annexe 4) et « *Je gagne plus que mon mari et nous sommes tous les deux comptables indépendants.* » (Diana Alexandra Cubillos Canal, FEC 10, Annexe 4).

**7. Pensez-vous que l'homme et la femme avec des enfants ont la même liberté pour créer un cabinet-comptable ? Oui\_\_ Non\_\_**

**Figure 26**

*Réponse à la question 7*



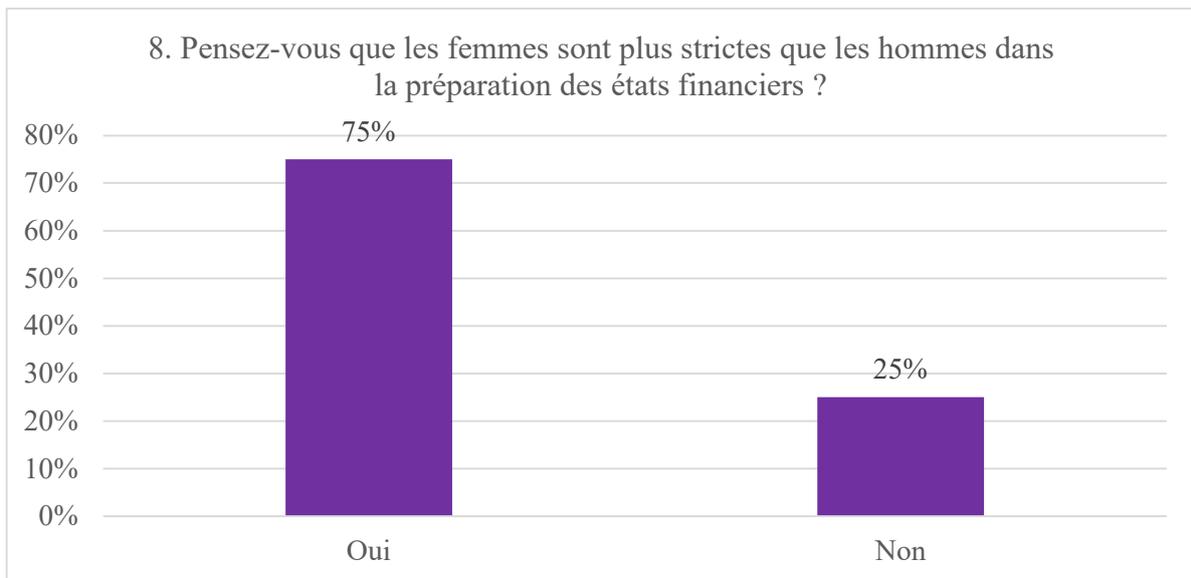
Les réponses sont un peu discutées, selon les femmes qui se sont mariées pour la deuxième fois et qui n'ont pas d'enfants considèrent que les femmes ont les mêmes conditions pour exercer en tant qu'indépendantes, 55 % considèrent que la charge du travail domestique est l'obstacle le plus endémique au développement professionnel des femmes. « *Maintenant, j'ai cette liberté, avec mon second mari, car avec le premier c'était impossible, je m'occupais des deux enfants et des tâches domestiques. Je n'en pouvais plus. C'est pourquoi j'ai divorcé* » (Naydú Álvarez, FEC 7, Annexe 4).

*Non, nous n'avons pas la même liberté. Les femmes s'occupent davantage des tâches ménagères. Quand je vivais en Colombie, j'étais mariée, mais je ne pouvais pas travailler au tant que mon mari, parce que je devais m'occuper des tâches ménagères, il ne voulait pas s'occuper de quoi que ce soit. C'est pour ça que j'ai divorcé* (Adriana Albarracín, FEC 11, Annexe 4).

**8. Pensez-vous que les femmes sont plus strictes que les hommes dans la préparation des états financiers ? Oui\_\_ Non\_\_**

**Figure 27**

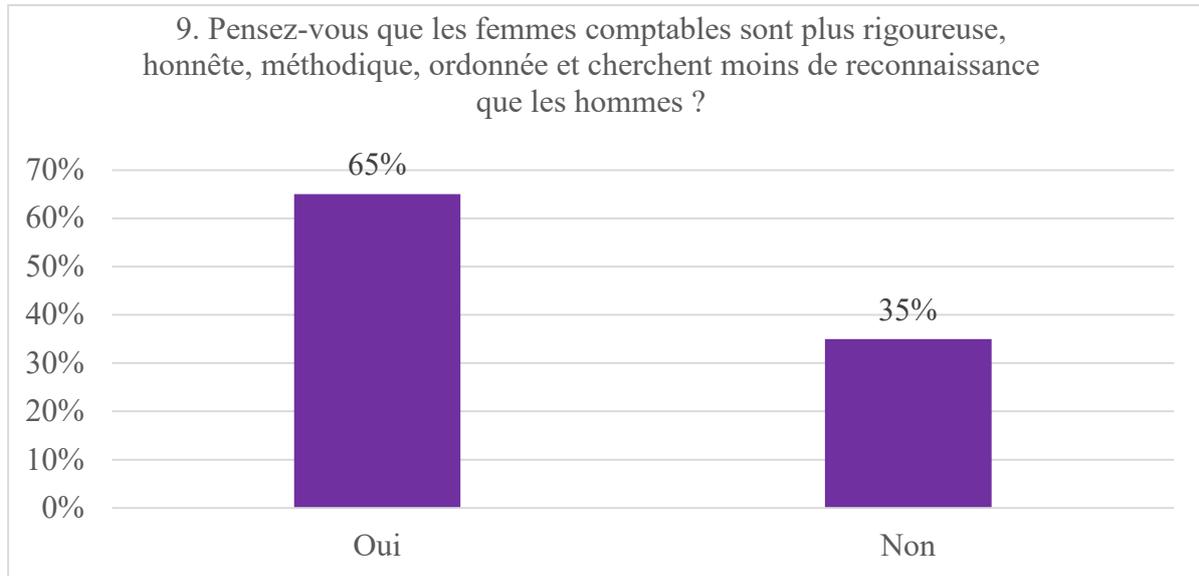
*Réponse à la question 8*



Soixante-quinze pour cent des femmes interrogées estiment que les femmes sont plus rigoureuses dans l'établissement des états financiers. Certaines ont complété la question par des commentaires, tels que : « *Les femmes sont plus honnêtes, nous ne les laissons pas nous détourner. L'homme a plus tendance à l'évasion fiscale* » (Rosalbina Cuesta Serrato, FEC 4, Annexe 4) et « *Oui, les femmes sont plus motivées par les valeurs et plus honnêtes au travail* » (Naydú Álvarez, FEC 7, Annexe 4). Mais « *Ce n'est pas une question de genre, c'est une question de personnalité* » (Shirley Mendez, FEC 6, Annexe 4).

**Figure 28**

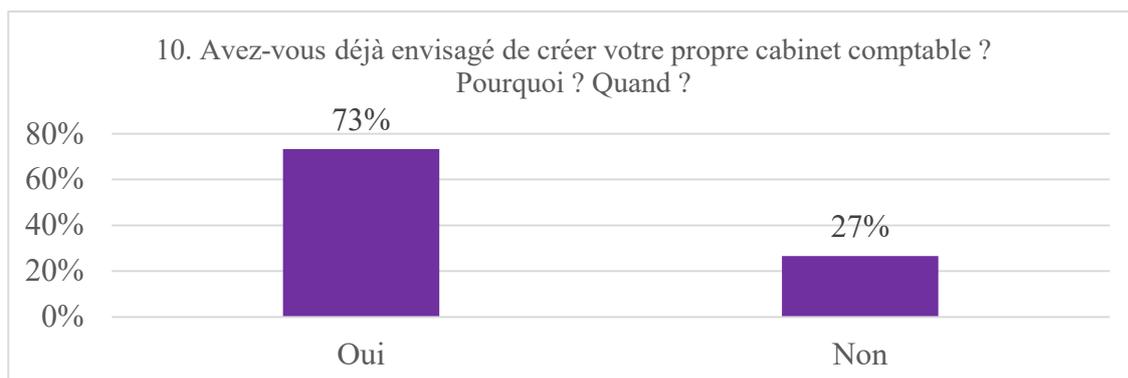
Réponse à la question 9.



65 % des femmes interrogées estiment que les femmes comptables sont plus rigoureuses, honnêtes, méthodiques, ordonnées et cherchent moins de reconnaissance que les hommes. Les réponses reçues montrent que 35 % des personnes interrogées pensent que ce n'est pas une question de genre que c'est une question de personnalité. « *Je pense que la femme se soucie davantage de bien faire son travail que de la reconnaissance qu'il lui donne* » (Rocio del Pilar Chavarro, FEC 5, Annexe 4) et « *Oui, je pense qu'elles sont plus ordonnées, c'est sûr. Mais je pense que la reconnaissance est plus liée à la personnalité* » (Naydú Álvarez, FEC 7, Annexe 4).

**Figure 29**

Réponse à la question 10.



73 % des femmes experts-comptables salariées on a déclaré avoir eu l'envie de créer son propre cabinet-comptable.

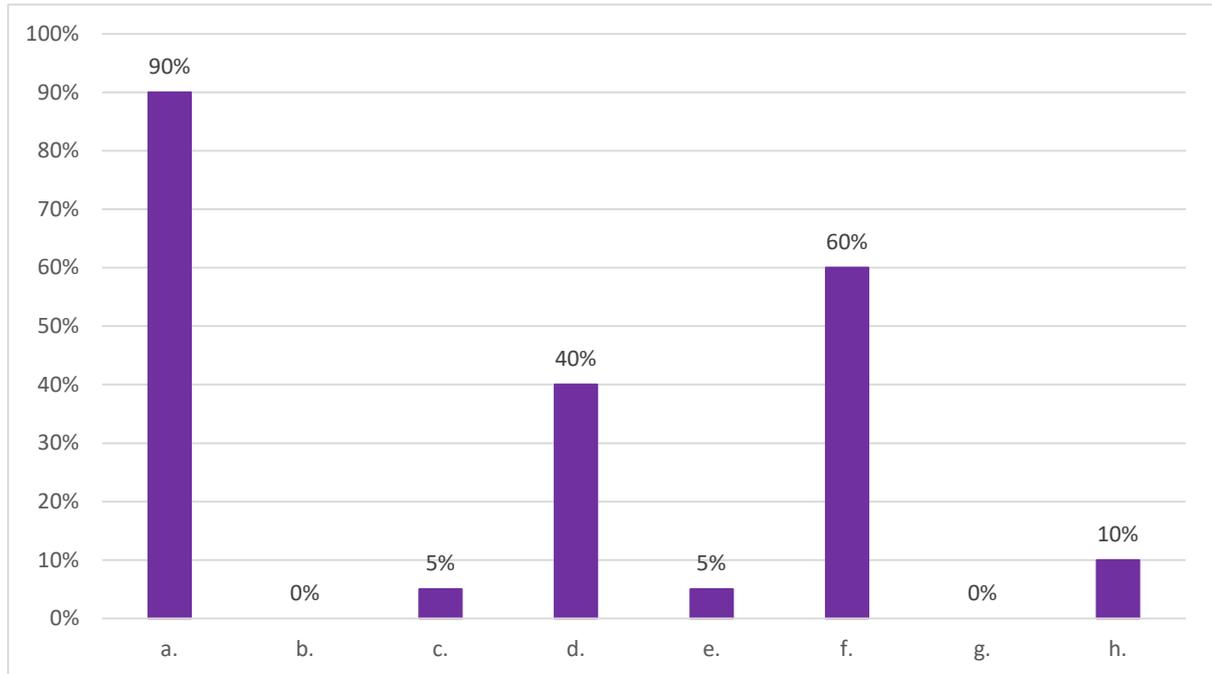
Claudia Buitrago pense qu'elle n'a pas de réseau de contacts pour commencer à attirer des clients : « *Oui, parce que je pense que je pourrais gagner mieux et que j'aurais plus de temps. Mais je n'ai pas de réseau de contacts pour créer un portfolio de clients* » (Claudia Buitrago, FEC 2, Annexe 4), aussi « *Oui, je l'ai fait pendant 3 ans, mais j'ai été très déçue, parce que les clients ne paient pas à temps. En outre, le rapport entre l'effort et la rémunération ne vaut pas la peine. De plus, j'ai toujours une facture qui ne m'a pas été payée d'un million de pesos*<sup>326</sup> » (Pilar del Rocio Chavarro, FEC 5, Annexe 4).

**11. Quels sont, selon vous, les obstacles que vous avez rencontrés en tant qu'expert-comptable indépendante (employeuse/ patronne, autoentrepreneur) ou salariée ?**

- a. L'équilibre entre la vie familiale et vie professionnelle
- b. L'accès au financement
- c. L'accès à un réseau professionnel
- d. L'aversion au risque
- e. Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes
- f. Le syndrome de l'imposteur
- g. L'âge
- h. Aucun

---

<sup>326</sup> Selon la Banque mondiale, le PIB par habitant (USD en prix 2021) en Colombie est de 6131,2 dollars et le PIB par habitant (USD en prix 2021) en France est de 43519 dollars. Ainsi, le PIB de la France est 7 fois supérieur au PIB de la Colombie. Aussi le taux de change à 12 janvier 2023 est de 1€=5.093.36 pesos colombiens ([https://www.google.com/search?q=taux+de+change+euro+peso+colombien&rlz=1C1CHBF\\_enFR919FR919&oq=taux+de+change+euro+peso&aqs=chrome.5.0i512j69i57j0i512l4j0i22i30l4.9775j1j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=taux+de+change+euro+peso+colombien&rlz=1C1CHBF_enFR919FR919&oq=taux+de+change+euro+peso&aqs=chrome.5.0i512j69i57j0i512l4j0i22i30l4.9775j1j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8))

**Figure 30***Réponse à la question 11.*

Quatre-vingt-dix pour cent des femmes interrogées estiment que le principal obstacle au travail indépendant est L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

*Vous savez, la responsabilité du ménage est de la femme, avec mon enfant et la maison, c'est beaucoup de travail, mais j'aime aussi exercer ma profession, donc j'assume les deux responsabilités (la maison et mon travail), même si c'est très difficile, la nuit a été mon alliée pour travailler. (Jhorneyda Diaz, FEC 13, Annexe 4).*

Aussi « *Étant indépendant, vous avez une énorme charge de travail, ce qui prend le temps de la famille et des loisirs. Puisque nous avons beaucoup de responsabilités en tant que expert-comptable* » (Shirley Méndez, FEC 6, Annexe 4), deuxième obstacle : 60 % des femmes interrogées considèrent le syndrome de l'imposteur comme un obstacle à l'avancement professionnel.

*[...] J'ai 28 ans et je suis l'expert-comptable d'une société américaine ayant une succursale en Colombie. En plus, je suis la directrice d'une organisation de la profession comptable. Mais chaque fois que quelqu'un me vante ces réalisations, je pense que je n'ai pas fait grand-chose et je minimise mes réalisations. (Rocío del Pilar Chavarro, FEC 5, Annexe 4)*

Troisième obstacle, l'aversion au risque, quant à quitter un emploi fixe pour exercer en tant qu'indépendant : *« J'ai peur de quitter mon emploi permanent, pour me consacrer pleinement à exercer en tant qu'indépendant, j'ai peu de clients et j'ai des besoins financiers »* (Claudia Buitrago, FEC 2, Annexe 4).

Cette question a soulevé d'autres obstacles qui n'étaient pas dans l'éventail des options, tels que l'énorme responsabilité qui pèse sur l'expert-comptable, tels que les paiements tardifs et l'absence d'un barème des tarifs pour les services comptables de la part de l'État : *« Disponibilité pour chaque client, le paiement n'est pas opportun, le client a tendance à demander plus de temps que celui qui paie. De plus, ils mettent le prix sur un travail que les clients ne connaissent pas »* (Rosalbina Cuesta, FEC 4, Annexe 4) et *« Mauvaises pratiques des employeurs : pas de paiement en temps opportun et pas d'équilibre dans l'éthique professionnelle »* (Rocío del Pilar Chavarro, FEC 5, Annexe 4), aussi *« Mettre la loi en pratique, cette profession exige beaucoup de bon sens et éthique, je préfère laisser perdre une entreprise, plutôt que de commettre une fraude fiscale, cela peut me laisser sans registre professionnelle »* (Naydú Alvarez, FEC 7, Annexe 4).

Une femme expert-comptable évoque également les différents obstacles qu'elle rencontre dans le marché d'être expert-comptable en tant qu'autoentrepreneuse :

*« Lutter contre l'exclusivité que le client exige par le fait d'être indépendante, point que j'ai mis en ma faveur, me donnant plus de temps de réponse. Un autre obstacle*

*est la perception des frais, j'ai peur d'augmenter les frais et de perdre des clients, car il y a beaucoup de concurrence déloyale dans la profession. Le dernier obstacle est que toute la responsabilité fiscale et opérationnelle incombe à l'expert-comptable ».*

(Graciela Duque, FEC 9, Annexe 4)

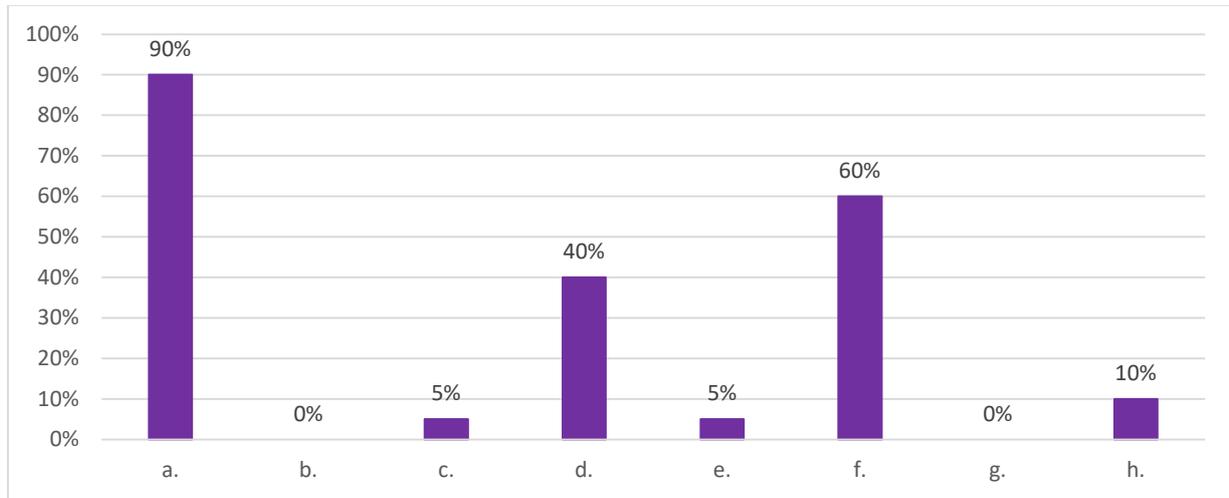
### **8.3. Catégorie III : Obstacles pour les femmes à exercer la profession comptable en tant que indépendante (autoentrepreneuse, employeuse/patronne).**

#### **8.3.1 Réponse objectif général**

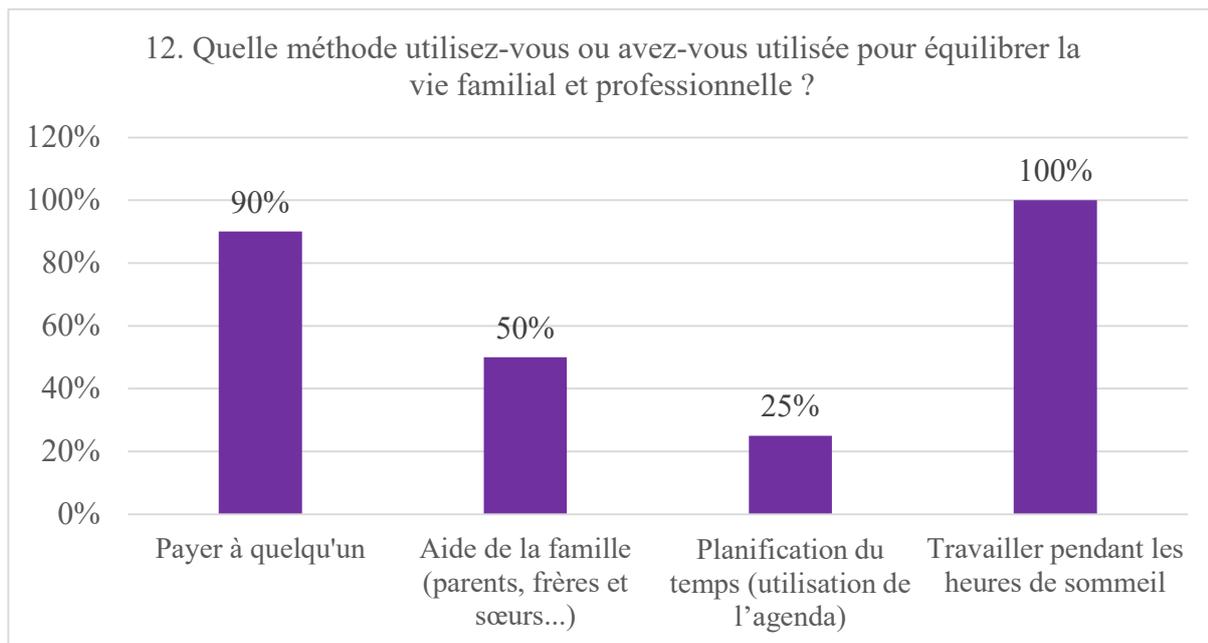
L'objectif général de cette recherche, dans un premier temps, est d'identifier et de décrire des obstacles, parmi sept obstacles proposés dans cette recherche, pour lesquels moins de femmes experts-comptables que les hommes créent leur propre cabinet comptable en Colombie, en identifiant les obstacles qu'elles rencontrent dans leur engagement entrepreneurial, en croisant les expériences des femmes experts-comptables (entrepreneuses) établies avec leur propre cabinet comptable « **employeuse/patronne** », « **salariée** », et celles salariées qui fournissent des services comptables ponctuels pour leur propre compte « **autoentrepreneuse** » (cf. Matrice de Consistance Annexe 10).

Les sept obstacles retenus pour cette recherche sont : L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, l'accès au financement, l'accès à un réseau professionnel, l'aversion au risque, le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes, le syndrome de l'imposteur et l'âge.

Nous constatons dans les résultats que les femmes experts-comptables sont confrontées aux obstacles suivants de ceux proposés dans cette recherche, dans l'ordre suivant : L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, le syndrome de l'imposteur, l'aversion au risque, le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes, et l'accès à un réseau de professionnel.

**Figure 31***Réponse objectif général***8.3.2 Réponse objectif spécifique 1**

Déterminer si L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle est un obstacle à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

**Obstacle 1 : L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle****Figure 32***Réponse à la question 12.*

Dans cette question, différents points de vue ont émergé, 100 % ont déclaré que sacrifier les heures de sommeil, était une solution viable pour trouver L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, en même temps que 90 % de ces femmes engageaient un service externe pour faire le ménage, cuisiner, s'occuper des vêtements, et récupérer les enfants à l'école. Ainsi, 50 % à l'aide de sa famille (parents, frères et sœurs, tantes, entre autres) pour les travaux ménagers et la garde des enfants. Enfin, 25 % planifient leur vie quotidienne avec un agenda et des horaires :

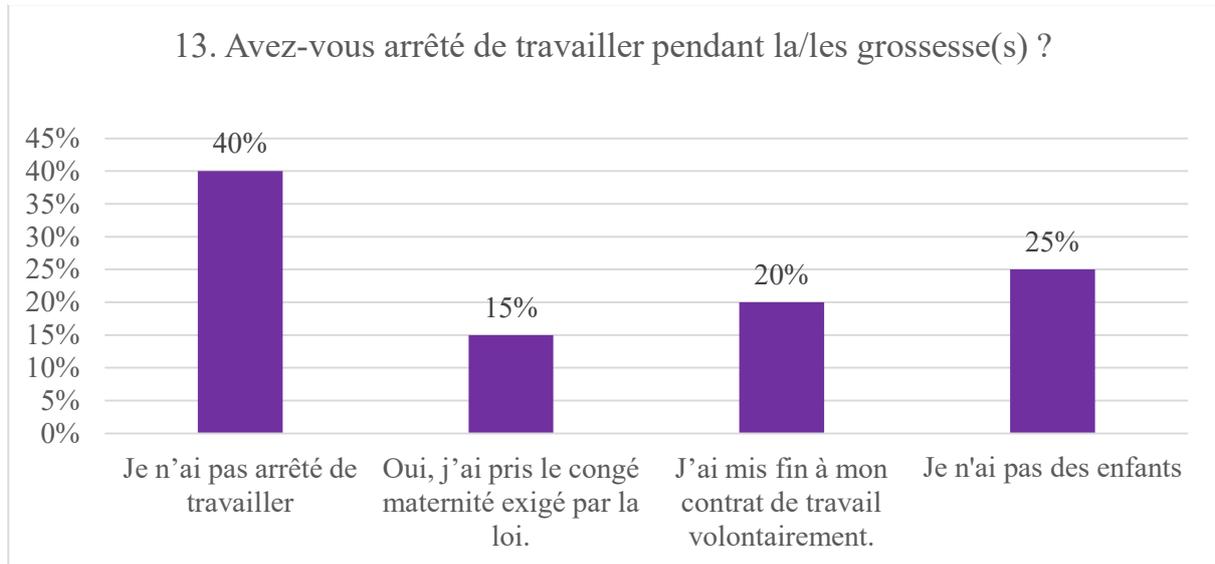
*C'est une question d'organisation, mais il y a des moments où le travail prend plus de temps que la famille. Ma sœur m'aide avec ma fille, dans les soins en général, la nourriture, la collecte à l'école, et tout au cours de la semaine. (Shirley Méndez, FEC 6, Annexe 4)*

Et l'entrepreneuse suivante souligne notamment : « *Ma mère m'aide toujours avec mon fils, lui donne le petit déjeuner, l'emmène et le récupère à l'école, et cuisine le déjeuner pour nous deux, mais je m'occupe de l'emmener à la thérapie de neurodéveloppement* » (Jacqueline Fajardo, FEC 8, Annexe 4).

Ou travailler pendant les heures de sommeil, comme le souligne : « *Travailler tard le soir, ou se lever tôt, aussi, une nounou et puis ils allaient à l'école à l'âge de deux ans. Le nettoyage et l'entretien des vêtements sont assurés par la femme de ménage* » (Diana Alexandra Cubillos, FEC 10, Annexe 4). Aussi, l'entrepreneuse Graciela a dit que : « *Ce n'était pas ma priorité de fonder une famille, mais j'ai pris soin de ma mère et de ma sœur handicapée, et ce que j'ai fait, c'est de moins dormir et de plus travailler pendant les heures de sommeil* » (Graciela Duque, FEC 9, Annexe 4), de la même manière : « *Le travail de nuit est la meilleure chose pour moi, la vérité, la nuit a été mon alliée, je suis aussi très psychorigide, organisée et stricte avec moi-même. J'utilise beaucoup l'agenda* » (Jhorneyda Diaz, FEC 13, Annexe 4).

**Figure 33**

Réponse question 13.



Quarante pour cent des femmes interrogées n'ont pas cessé de travailler pendant ou après leur grossesse, tandis que 25 % ont volontairement mis fin à leur contrat de travail en prenant une pause de six mois à deux ans et 15 % ont pris le congé de maternité prescrit par la loi : « *Pendant ma grossesse, je n'ai pas arrêté de travailler, le mois de l'accouchement, j'ai commencé à travailler, cette profession ne nous permet pas de nous isoler du travail* » (Estela López, FEC 1, Annexe 4), et « *Pour mon premier enfant, j'ai mis fin au contrat, mais je suis retournée travailler dans une autre entreprise, quelques mois plus tard. J'ai été très critiquée pour avoir continué à travailler* » (Consuelo Hernandez, FEC 3, Annexe 4).

#### 14. Quelles sont les responsabilités de votre partenaire vis-à-vis de la famille

(ménage) ? Les assume-il toujours ?

La totalité des femmes interrogées disent que l'homme n'est pas responsable des tâches ménagères et qu'il fait ce qu'elles lui disent, mais qu'à aucun moment ils ne s'impliquent dans les tâches ménagères de manière volontaire comme elles le font : « *Non, il n'a aucune responsabilité à la maison, il fait ce que je lui dis, mais si je ne lui dis pas, il ne le fait pas* » (Camila Montoya, FEC 20, Annexe 4), aussi « *Il n'a pas de responsabilités spécifiques, il*

*suivait mes instructions. De temps en temps, il faisait volontairement des tâches ménagères, comme la machine à laver, et il cuisinait rarement »* (Shirley Méndez, FEC 6, Annexe 4) et « *Il n'aide presque pas, il fait ce que je lui dis. Normalement, il n'est pas responsable d'une tâche ménager. Il s'occupe beaucoup de notre fils »* (Claudia Buitrago, FEC 2, Annexe 4).

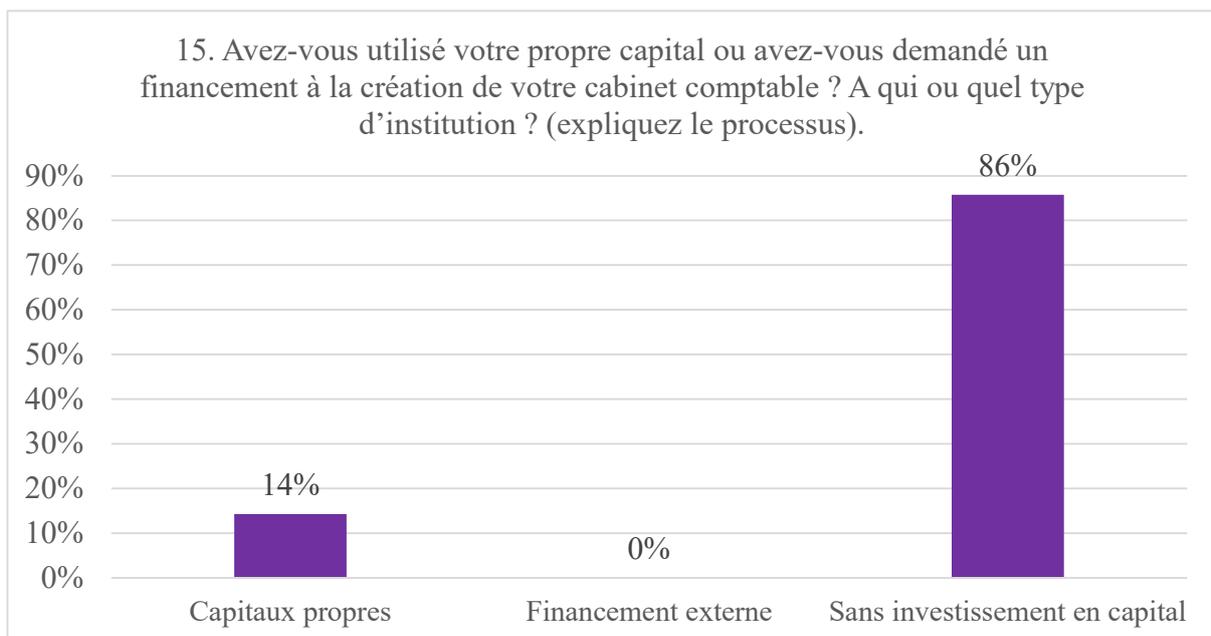
### 8.3.3. Réponse objectif spécifique 2

Déterminer si l'accès au financement est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### Obstacle 2 : l'accès au financement

**Figure 34**

Réponse à la question 15 (réponse objectif spécifique 2)



Seulement 14,3 % des femmes interrogées ont utilisé des fonds propres pour la création de leur cabinet comptable, 85,7 % des femmes exerçant en tant qu'indépendantes le faisant sans aucun investissement en capital, car elles le font en tant que autoentrepreneuse. « *Je n'ai pas eu besoin de capital pour exercer la profession en tant qu'indépendante, je le fais en tant que Autoentrepreneur.* » (María Rosa Rodríguez, FEC 14, Annexe 4).

**16. Considérez-vous que les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités d'accès au financement à exercer une activité professionnelle indépendante (employeuse ou autoentrepreneur) ?**

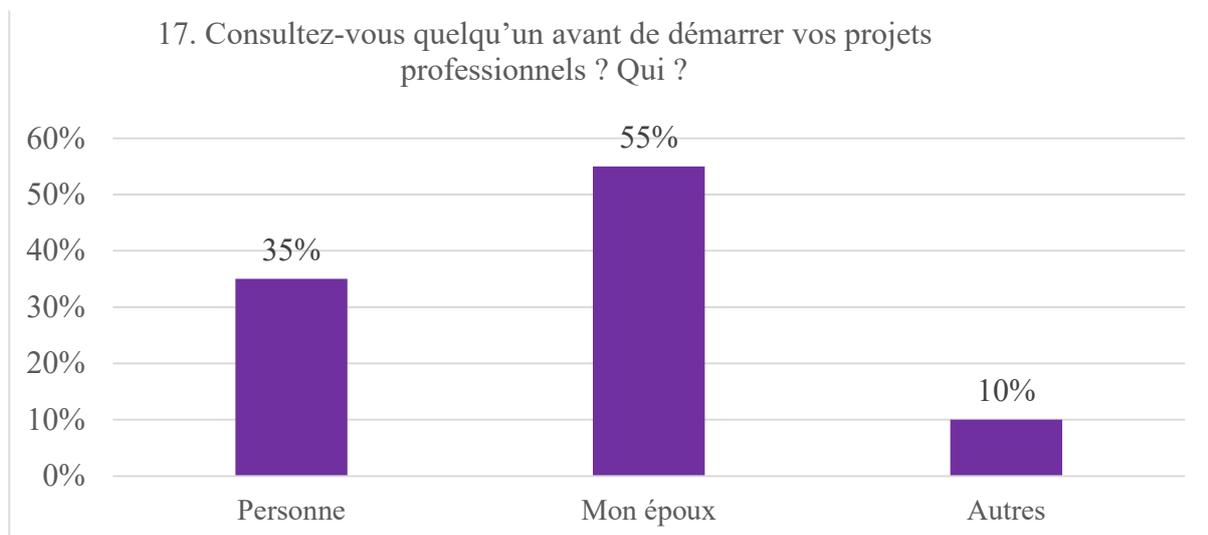
100 % des personnes interrogées estiment qu'il n'y a pas de différence entre les sexes lors de la demande d'un crédit bancaire, il est plus considéré comme étant plus important d'avoir une bonne vie de crédit.

**8.3.4. Réponse objectif spécifique 3**

Déterminer si l'accès à un réseau professionnel est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

**Figure 35**

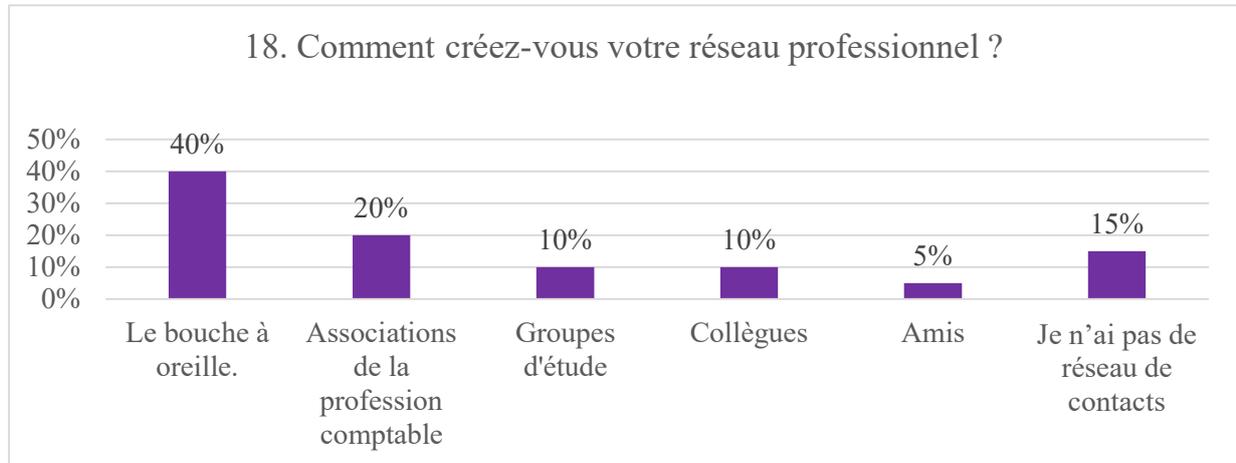
*Réponse à la question 17 (réponse objectif spécifique 3)*



55 % des femmes interrogées estiment que leurs décisions sur le plan professionnel doivent être prises avec leur partenaire, certaines disent qu'elles n'en parlent qu'avec leur partenaire, mais que ce sont elles qui prennent les décisions. D'autre part, 35 % d'entre elles expriment prendre les décisions seules sans consulter ou commenter avec leur partenaire ou famille.

**Figure 36**

Réponse à la question 18 (réponse objectif spécifique 3)



Comme le montre la **figure 37**, le bouche à oreille est la stratégie marketing la plus utilisée par les femmes interviewées. 40 % d'entre elles assurent que c'est la meilleure façon d'attirer les clients et surtout la bonne image compte. Ainsi, nous observons que seulement 20 % font partie d'un réseau d'affaires formel, de cette façon 65 % n'appartiennent à aucun réseau de contacts formel, seulement à des réseaux informels. Chose curieuse, aucune des personnes interrogées n'est présente sur les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn ou Twitter. Enfin, seulement 5 % ont des cartes de visite imprimées.

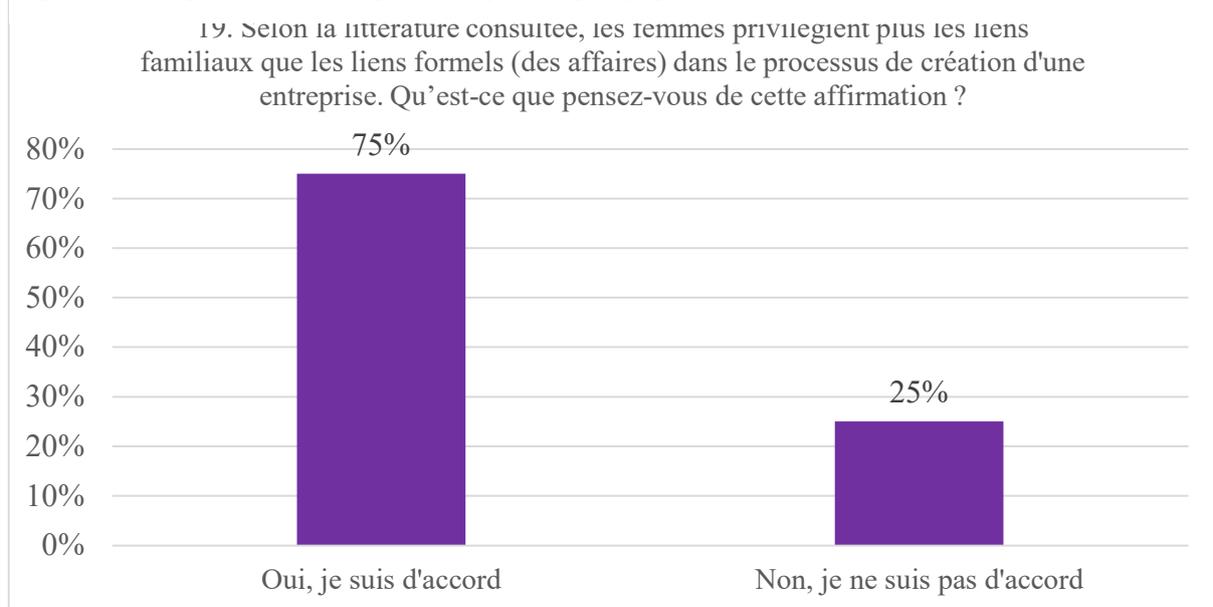
*Quand on travaille bien, on donne une bonne image et cela laisse des portes ouvertes pour que les clients nous recommandent en tant que professionnel, dans notre cabinet comptable, nous ne présentons pas seulement les impôts des entreprises, nous nous préoccupons également des autres processus de l'entreprise, comme l'inventaire, les coûts, l'environnement de travail, ainsi nous complétons le service que nous fournissons. (Patricia Morales, FEC 15, Annexe 4)*

La femme expert-comptable ci-dessous évoque sa façon de créer son réseau professionnel : « *Ma publicité est par le biais de recommandations et chaque fois que je peux*

*dire que je suis une femme expert-comptable, pour que les gens qui ne me connaissent pas, le sachent. » (Shirley Méndez, FEC 6, Annexe 4).*

**Figure 37**

Réponse à la question 19 (réponse objectif spécifique 3)



Soixante-quinze pour cent des femmes interrogées sont d'accord avec cette affirmation, estimant qu'elles ne peuvent pas être associées au sexe opposé de la même manière que les hommes, en raison des préjugés sociaux : « *Oui, c'est vrai, voici le machisme, je n'implique pas le travail avec le personnel. Je n'aime pas ça. Je suis très sérieuse dans mon travail, je sépare tout* » (Paola Peña, FEC 16, Annexe 4), aussi « *La culture de la société colombienne ne permet pas aux femmes de nouer des relations saines, ainsi nous cessons de créer des liens forts pour ce que l'on va penser* » (Consuelo Hernández, FEC 3, Annexe 4), et « *Cela peut se prêter à des malentendus, à des préjugés sociaux. Je ne vais jamais à une réunion d'entreprise sans mon petit ami* » (Rocio del Pilar Chavarro, FEC 5, Annexe 4), encore plus « *Oui, c'est vrai, je ne vais pas aux réunions d'entreprise, ça se prête à des malentendus quand il y a de l'alcool* » (Naydú Alvarez, FEC 7, Annexe 4) et enfin, « *Oui, c'est vrai, il y a plus de préjugés*

*envers les femmes et c'est pourquoi nous avons moins de relations » (Alejandra Ruiz, FEC 18, Annexe 4).*

Par contre, 25 % de ces femmes expriment leur désaccord avec cette affirmation. Comme l'affirme cette expert-comptable indépendante :

*Non, dans mon cas, ce n'est pas le cas, je prends le temps nécessaire pour établir une relation forte avec mes clients. Par exemple, je vais prendre un café avec les clients pour des questions d'image et aussi pour montrer mon côté humain en tant que professionnelle comptable, car ils nous voient mauvais et caractère. (Graciela Duque, FEC 9, Annexe 4)*

**Figure 38**

*Réponse à la question 20 (réponse objectif spécifique 3)*



Quatre-vingt pour cent des femmes interrogées déclarent faire partie d'un groupe d'étude, par exemple *Conpucol*, la Chambre de Commerce de leur ville, *l'Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)*, ou tout simplement un groupe d'expert-comptables sur *WhatsApp*.

## 21. Connaissez-vous une organisation ou une association qui représente les femmes experts-comptables en Colombie ?

Il n'existe actuellement en Colombie aucune organisation qui représentant les femmes experts-comptables.

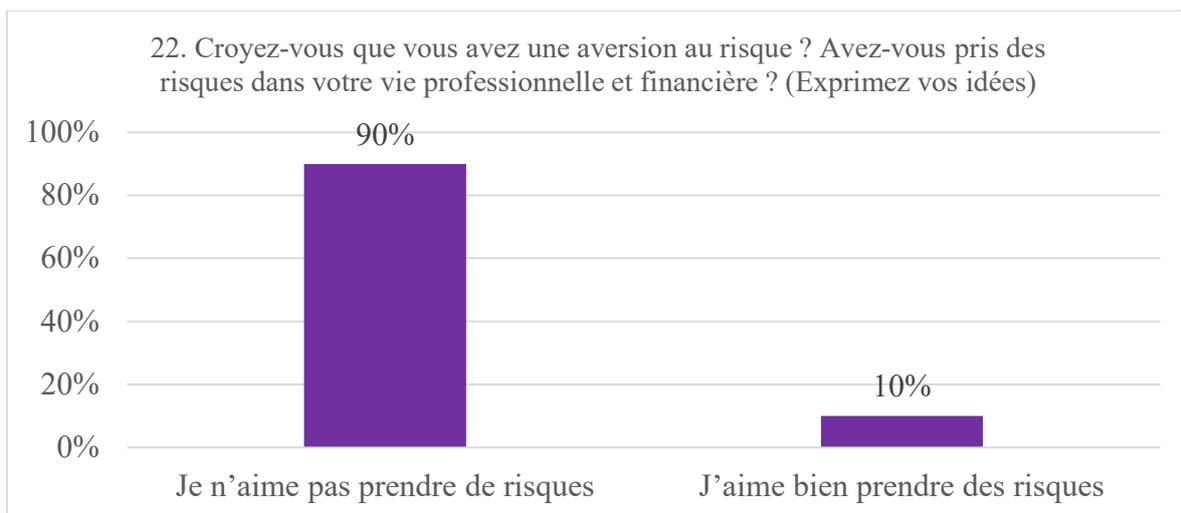
### 8.3.5. Réponse objectif spécifique 4

Déterminer si l'aversion au risque est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### Obstacle 4 : l'aversion au risque

**Figure 39**

Réponse question 22 (réponse objectif spécifique 4)



Quatre-vingt-dix pour cent des femmes interrogées estiment qu'elles planifient très bien les risques professionnels qu'elles prennent. « *Je pense que nous, les femmes, prenons moins de risques parce que nous sommes plus prudentes. En parlant de risques professionnels, nous sommes plus honnêtes et moins corrompues* » (Rosalbina Cuesta Serrato, FEC 4, Annexe 4), aussi « *Je ne prends aucun risque, je planifie toujours beaucoup ce que je vais faire dans ma vie professionnelle* » (Lorena Rubio, FEC 17, Annexe 4), et « *Oui, mes risques professionnels sont liés à l'interprétation des règles, car une mauvaise interprétation peut me faire perdre*

*mon registre professionnelle. De plus, quand je prends un risque, ce n'est pas un risque car c'est une décision très mesurée, analysée et planifiée, car je suis très stricte avec moi-même »* (Elena Cardozo, FEC 19, Annexe 4).

Le témoignage d'un expert-comptable de la catégorie Patronne, nous explique que le financement n'empêche pas la création d'un cabinet comptable :

*Avant de créer notre cabinet comptable, nous avons pensé (avec mon associée) que nous devons demander un crédit et c'est pourquoi nous ne l'avions pas fait avant, nous avons pris les dossiers dans ma voiture et celui de mon associée, parce que nous voulions avoir notre argent à investir, mais nous avons réalisé que ce n'était pas nécessaire, nous avons juste investi l'argent pour faire les cartes de visite et avec nos économies, nous avons acheté les meubles de bureau, mais petit à petit. (Jhorneyda Diaz, FEC 13, Annexe 4)*

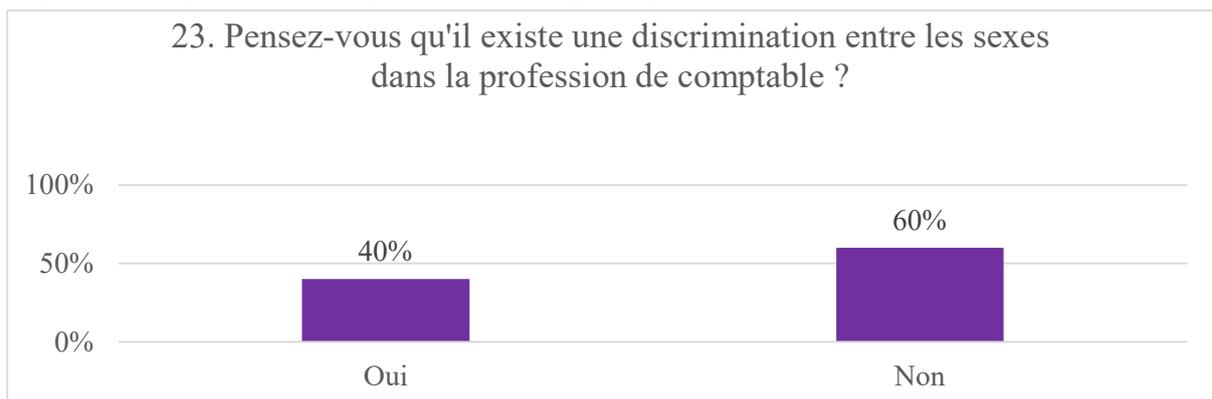
### 8.3.6. Réponse objectif spécifique 5

Déterminer si le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

**Obstacle 5 : le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes.**

**Figure 40**

*Réponse à la question 23 (réponse objectif spécifique 5)*

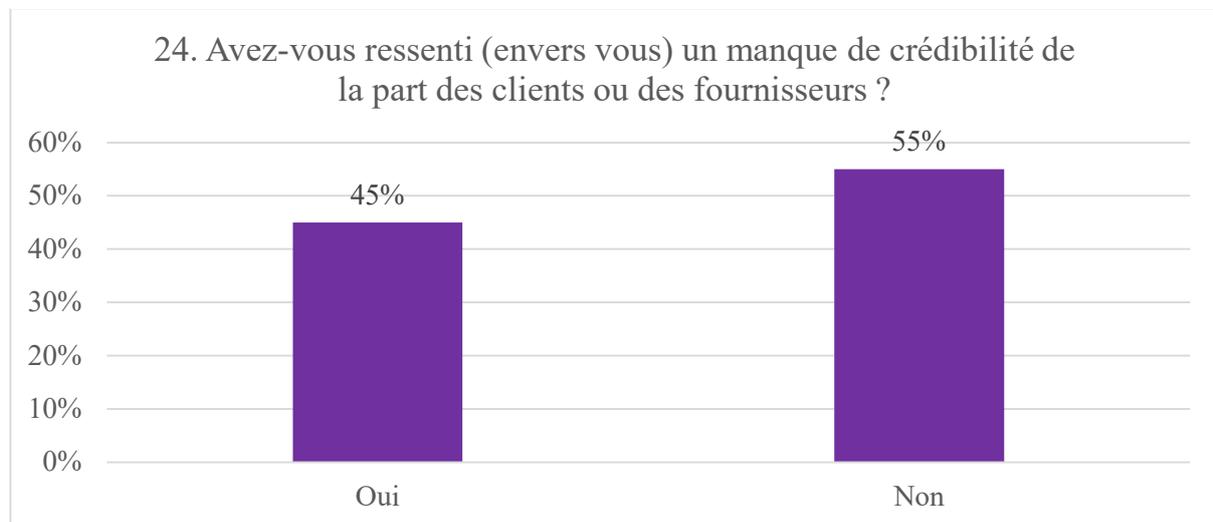


Soixante pour cent des femmes interrogées estiment qu'il n'y a pas de discrimination dans la profession comptable, mais cette discrimination existe dans d'autres domaines liés à l'économie. Ainsi, « *La discrimination se présente selon le secteur. Par exemple, dans l'agriculture, la femme dans les détails est meilleure. Et les hommes sont plus appréciés sur le plan financier* » (Rosalbina Cuesta Serrato, FEC 4, Annexe 4), aussi « *C'est un sujet qui a été relégué au second plan, quand elle était petite, on disait que l'expert-comptable était un homme. La situation a changé* » (Shirley Méndez, FEC 6, Annexe 4).

Le 40 % d'entre elles estiment qu'il existe une discrimination, elle est davantage orientée vers un manque de crédibilité. Ainsi, « *Ils obscurcissent l'opinion des femmes* » (Rocío del Pilar Chavarro, FEC 5, Annexe 4).

**Figure 41**

*Réponse à la question 24 (réponse objectif spécifique 5)*



45 % pensent « oui », que la crédibilité est liée au genre, mais en même temps, 55 % pensent que non, qu'elle est liée à l'âge et l'expérience professionnelle, les émotions, la formation et le type d'entreprise. 76 % des réponses négatives sont liées à l'idée de que l'âge est égale à l'expérience professionnelle, 8 % au fait que les femmes sont émotionnelles, 8 %

ayant une formation professionnelle moins développée et les 8 % restants dépendant de l'entreprise.

*Oui, mais cela dépend du type d'entreprise, quand je travaillais comme consultante, il y avait beaucoup de bureaucratie et je le ressentais, il est vrai qu'on me voyait jeune et femme pour faire des consultations. Un cas particulier était quand j'ai travaillé sur un Big4 en Colombie, tous les partenaires étaient des hommes mais ils nous autonomisaient les femmes, nous étions nombreux, quand nous allions aux réunions, ils ont dit Adriana va faire la présentation et après, un des partenaires a dit, oui, ce que dit Adriana a raison, c'est-à-dire, Il nous soutenions les propositions et cela nous faisait déjà créer une crédibilité forte avec les clients. Surtout avec les clients difficiles, et aussi parce que la Colombie est machiste. Un autre cas particulier, c'est quand je donnais des conférences sur les Normes Internationales d'Information Financière en Colombie, j'arrivais dans un auditoire avec une audience de plus de 70 % d'hommes et je gagnais personnellement le respect quand je leur parlais avec discernement et leur expliquais des cas ponctuels. Il est vrai que le fait d'être femme et jeune n'est pas une bonne combinaison pour être pris au sérieux. Un autre cas, était en Australie travaillant dans une société siège en Espagne, là aussi je ressentais la même chose, un jour je devais expliquer la loi qui leur indiquait de réduire les coûts dans l'immobilier et le directeur espagnol ne me croyait pas, jusqu'à ce que je lui aie montré la loi, je lui ai expliqué. Je crois que dans un environnement latin, nous devons gagner le respect en travaillant et en montrant que nous sommes bonnes dans ce que nous faisons. Ici, en Australie, je n'ai jamais ressenti ça. (Adriana Albarracín, FEC 11, Annexe 4)*

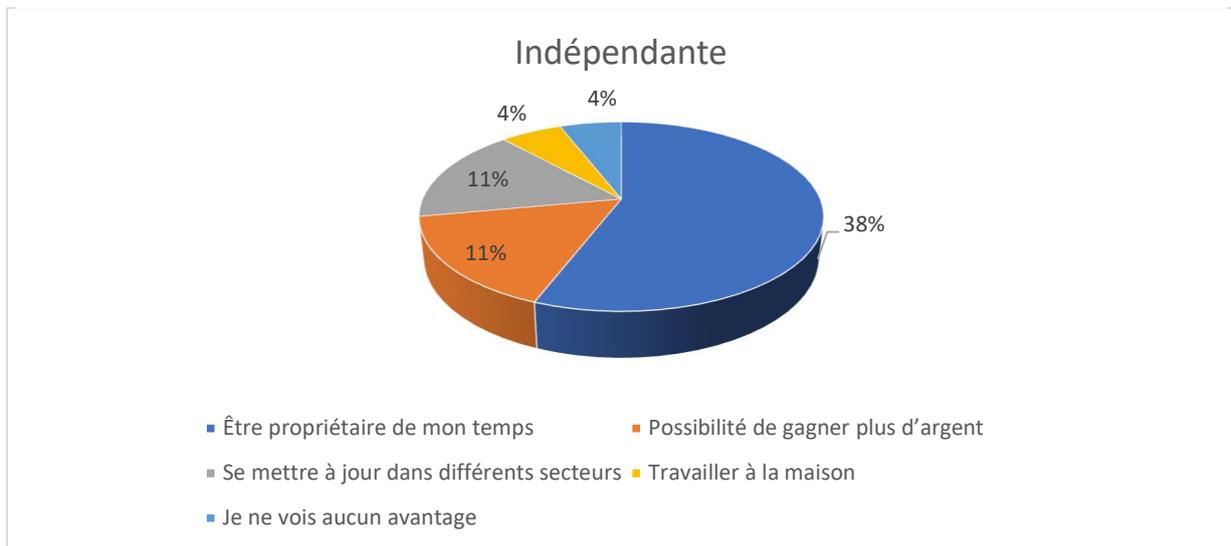
Cet expert-comptable est d'accord avec l'idée de manque de crédibilité de la part de clients et fournisseurs : « *Oui, c'est vrai, jusqu'à ce qu'ils connaissent le travail, ils ne croient*

*pas aux capacités des femmes » (Rosalbina Cuesta Serrato, FEC 4, Annexe 4), et aussi, « Je pense que les femmes perdent leur crédibilité à cause de leur nature émotionnelle, l'homme sait mieux gérer cela, les femmes sont excitées et nous prenons tout personnel. On ne sait pas vendre » (Shirley Méndez, FEC 6, Annexe 4).*

**25. Quels sont les avantages d'être expert-comptable en tant qu'indépendante (employeuse/patronne ou autoentrepreneur) ou en tant que salariée ?**

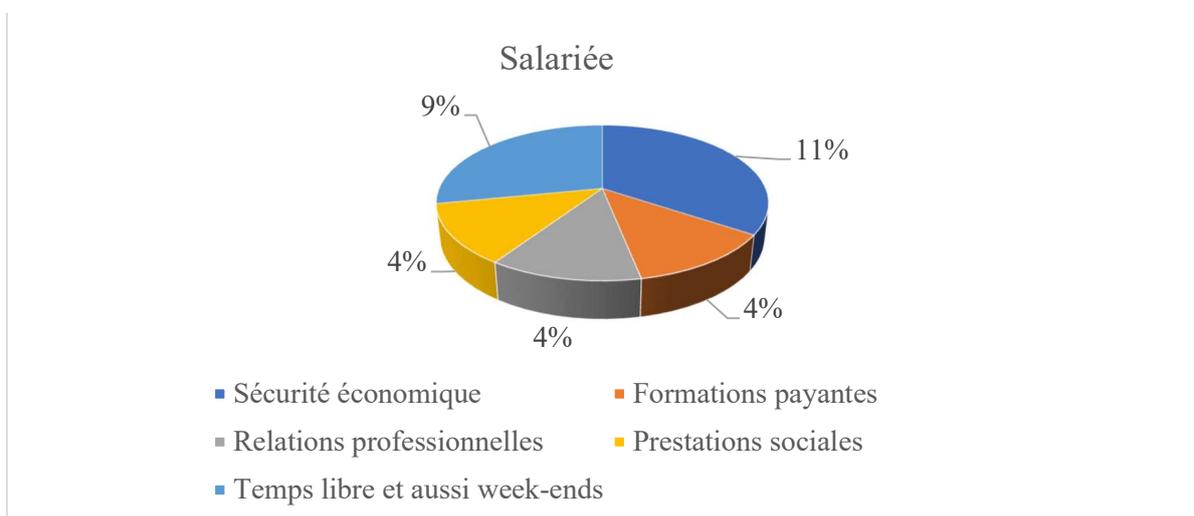
**Figure 42**

*Réponse à la question 25 (Réponse objectif spécifique 5)*



**Figure 43**

*Réponse à la question 25 (réponse objectif spécifique 5)*

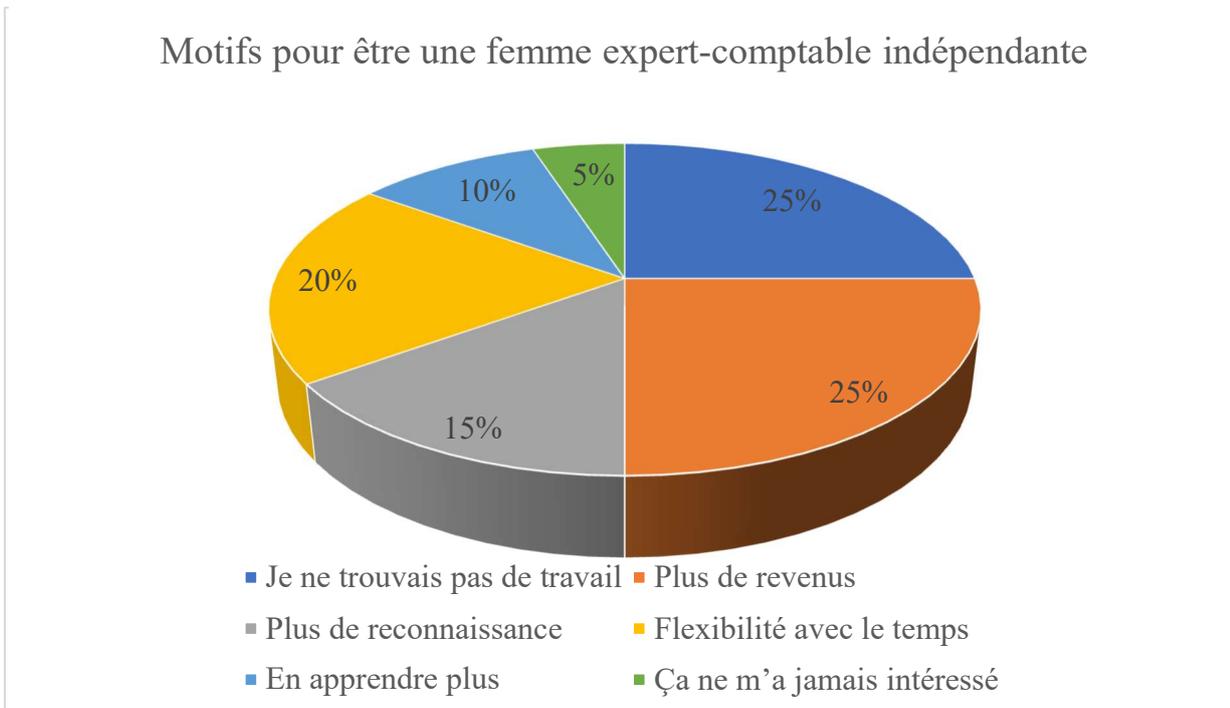


On peut voir dans les Figures 43 et 44, la flexibilité dans le temps, est le facteur le plus important pour travailler en tant qu'indépendant, mais en même temps, certains admettent que c'est une fausse idée de liberté. « *Travailler en tant qu'indépendant, ce n'est pas le rêve de liberté qu'on dit* » (Adriana Albarracín, FEC 11, Annexe 4).

**26. Pourquoi avez-vous décidé de poursuivre votre carrière en tant qu'indépendante (employeuse/ patronne ou autoentrepreneur), et quels ont été les éléments moteurs de cette décision ?**

**Figure 44**

*Réponse à la question 26 (Réponse objectif spécifique 5)*



Comme le montre la **Figure 44**, la principale raison pour laquelle une femme expert-comptable est indépendante (employeuse/patronne, autoentrepreneuse) est pour avoir plus de revenus et aussi parce que le marché du travail n'offre pas de possibilités d'emploi. « *Il est très difficile de se positionner dans une entreprise comme expert-comptable, il y a très peu d'offre d'emploi* » (Yira Karina Henao, FEC 12, Annexe 4), aussi « *Je travaille en tant qu'indépendant*

*parce que je ne trouvais pas de travail* » (Jhorneyda Diaz, FEC 13, Annexe 4), encore « *Je n'ai pas décidé, j'étais employée dans une entreprise, l'entreprise a été réorganisée, on m'a offert un contrat d'honoraires, et ensuite j'ai cherché d'autres conseils* » (Diana Alexandra Cubillos, FEC 10, Annexe 4), enfin « *Je voulais me faire connaître et la partie économique, on gagne plus, mais on travaille plus ; en outre, je voulais me donner plus de temps pour moi et ma famille* » (Graciela Duque, FEC 9, Annexe 4).

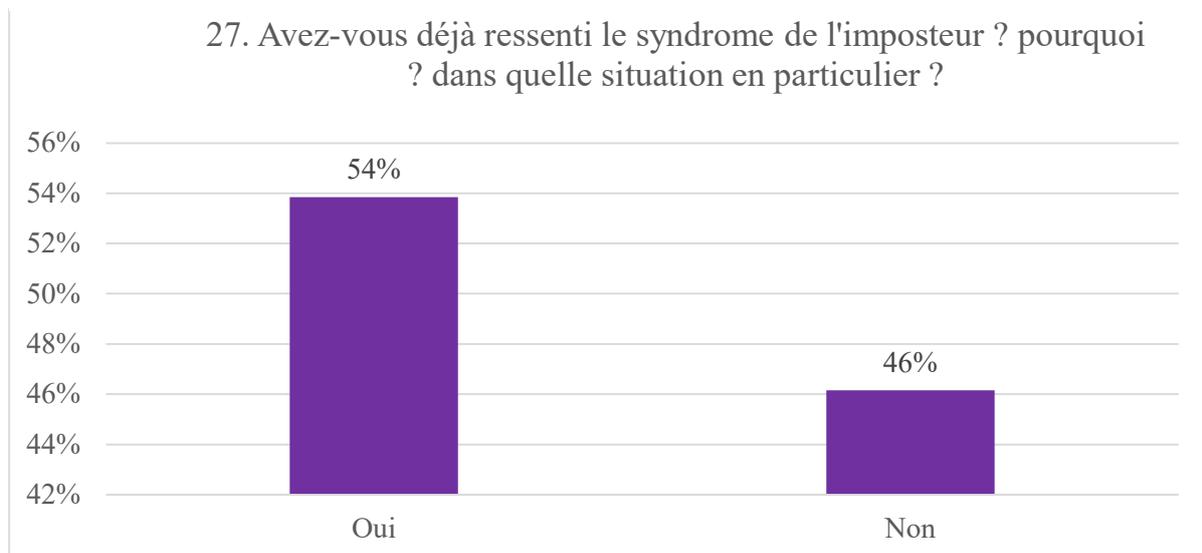
### 8.3.7. Réponse objectif spécifique 6

Déterminer si le syndrome de l'imposteur est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### Obstacle 6 : le syndrome de l'imposteur

**Figure 45**

Réponse à la question 27 (Réponse objectif spécifique 6)



54 % des femmes interrogées estiment avoir senti le syndrome de l'imposteur à un moment donné de leur vie professionnelle, tandis que 46 % estiment ne jamais l'avoir vécu.

Ainsi :

*Je pense que je ne suis pas assez intelligent et c'est la raison pour laquelle je passe*

*beaucoup d'heures à préparer les déclarations d'impôts ou les rapports de fin de mois. Souvent, je pense que je dois faire les mêmes méthodes pour ne pas passer autant d'heures devant l'ordinateur, mais je ne peux pas le faire, je pense toujours que je vais me tromper et je finis par passer en revue chaque chose plus d'une fois.*

(Camila Montoya, FEC 20, Annexe 4)

Et aussi cette patronne dit : « *En fait, ce syndrome se produit à chaque fois que quelqu'un reconnaît mon travail, j'essaie à chaque fois de le réduire au minimum, c'est-à-dire de le minimiser* » (Jhorneyda Diaz, FEC 13, Annexe 4).

### **8.3.8. Réponse objectif spécifique 7**

Déterminer si l'âge est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### **Obstacle 7 : L'âge**

**28. Considérez-vous que l'âge est un obstacle à la création d'un cabinet comptable ?**

Le 100 % des femmes interrogées estiment que l'âge est un atout pour être femme expert-comptable indépendante, que ce soit pour la crédibilité ou pour l'expérience professionnelle.

### **8.3.9. Réponse objectif spécifique 8**

Identifier quel est le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

Dans ce travail, nous observons que le principal obstacle lié au genre au sein de l'entrepreneuriat (créer leur propre cabinet comptable) des femmes experts-comptables en Colombie est : l'équilibre entre vie familial et professionnelle.

### **Renseignements complémentaires :**

Dans la section des renseignements complémentaires, le harcèlement sexuel dans la profession comptable est apparu spontanément de la part des personnes interrogées. La question 29 a donc été incluse.

### **29. Avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel dans votre vie en tant que expert-comptable ?**

Comme a été expliqué dans la section précédente (7.3. Colombie : modèle d'interview et questionnaire) cette question est apparue au cours des entretiens. Les réponses obtenues, reflètent une fois de plus, la présence du système patriarcal dans le pays.

Ici, nous laissons quelques anecdotes sur le thème du harcèlement sexuel au travail, les personnes interrogées ont également déclaré que ce ne s'est pas seulement présenté dans le milieu comptable, elles admettent que ce sont des pratiques dans tous les domaines d'action des femmes. « *Oui, j'ai eu des commentaires imprudents. Comme anecdote à Bogotá en 1993, je ne pouvais pas aller travailler en pantalon, c'était interdit.* » (Consuelo Hernandez, FEC 3, Annexe 4).

Aussi, cette expert-comptable avec 20 ans et plus d'expérience, nous partage une anecdote :

*Comme anecdote, je me souviens qu'un jour je suis allée travailler avec un chemisier décolleté et puis le manager m'a appelé par téléphone et m'a dit « quel joli décolleté » et aussi il m'a appelé pour m'inviter à boire un verre le soir. Depuis ce jour-là, j'étais laide pour qu'il ne me harcèle pas, avec des chemises d'homme. Je pense que l'homme mélange sexe et travail. Ils cherchent toujours une chance de sortir avec toutes les femmes qui les croisent.* (Rosalbina Cuesta Serrato, FEC 4,

## Annexe 4)

La jeune expert-comptable entrepreneuse, mais qui est maintenant salariée nous explique une anecdote : « *Je ne l'ai jamais senti, mais on me fait toujours le commentaire parce que je vais toujours avec mon petit ami aux réunions d'entreprise, et pourquoi je n'y vais pas seule, le commentaire est « vous venez toujours avec le frein à main »* (Rocío del Pilar Chavarro, FEC 5, Annexe 4), et « *Je me souviens qu'à l'école de Cartago-Valle, quand j'avais 17 ans, le prof de comptabilité nous harcelait, c'est pour ça que je détestais la comptabilité* » (Graciela Duque, FEC 9, Annexe 4).

Naydú Álvarez :

*Oui, j'ai été harcelée tout au long de ma vie professionnelle, je vois que ce n'est pas dans les questions, mais je pense qu'il est important de le dire, les femmes experts-comptables vivent le harcèlement sexuel au travail. L'anecdote la plus récente, c'est celle d'un client qui m'a contacté pour que notre cabinet lui tienne la comptabilité de son entreprise, j'ai effectivement assisté à deux réunions avec lui et sa femme, je sentais le regard que nous avons toutes les femmes qui se sentaient harcelées, mais cela ne s'est confirmé que lors de la troisième réunion où sa femme n'était pas là, nous étions juste tous les deux et à ce moment-là, il m'a proposé d'aller déjeuner et que nous pouvions mieux nous connaître. Je lui ai dit clairement que je ne voulais pas parler avec lui de sujets qui sortaient du cadre professionnel. Lors de la quatrième réunion, sa femme était présente, mais elle me regardait mal et me répondait d'une manière très despotique, alors j'ai décidé, de ne pas travailler avec ce client, il vaut mieux éviter des problèmes. La même chose est arrivée avec une de mes comptables qui a dû aller travailler pendant quelques jours à l'entreprise d'un client, et la fille m'a dit que le client la harcelait (en lui touchant l'épaule, en faisant des commentaires sur son corps, ses vêtements et surtout en l'invitant à sortir après le*

*travail). Dès que ma bonne me l'a dit, j'ai parlé avec cet homme, d'une manière très cordiale, bien sûr ! et nous avons annulé le contrat de travail avec cette entreprise. Cela ne vaut pas la peine, je ne vais pas virer mon employée, qui je sais est excellente dans son travail, pour un client qui pense que les femmes sont un objet sexuel. (FEC 7, Annexe 4)*

Jacqueline Fajardo :

*Oui, du côté des hommes plus âgés. Quand je vais travailler, je ne porte que des chemises et des pantalons qui ne laissent pas voir ma silhouette. Les hommes plus âgés attendent toujours quelqu'un pour leur raconter l'histoire. (FEC, 8, Annexe 4)*

Yira Karina Henao :

*Oui, bien sûr, toujours, je me souviens quand j'ai fait mon stage dans une école publique, à la fin de mon stage, le directeur national de l'école m'a donné le feu vert pour continuer à travailler dans le département comptable, mais avec un contrat de travail, il m'a dit- « Ne vous inquiétez pas, j'ai déjà donné mon accord pour votre contrat, la seule chose qui manque est que le directeur régional l'accepte ». Le directeur régional m'a rencontré et m'a dit que le week-end il allait à une resort et que si je voulais venir avec lui, je lui ai dit que le week-end j'étais avec mon fils, il a insisté mais je lui ai dit que ce n'était pas possible, donc il ne m'a plus jamais contacté pour signer le contrat. (FEC 12, Annexe 4)*

Adriana Albarracín :

*Pas du harcèlement en tant que tel, mais des commentaires sur les vêtements que je portais. Je me souviens d'un jour le directeur d'une entreprise, quand je suis entrée dans la réunion a dit « huuuy mais quelle beauté », la vérité est que nous nous habituons à ces commentaires et surtout en Colombie, quand on va vivre dans un autre pays, c'est là qu'on remarque la différence. De même, l'époque dont je parle, il*

*y a plus de 15 ans, et à l'époque, on ne parlait pas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, nous avons normalisé ces comportements inconfortables pour les femmes.*

(FEC 11, Annexe 4)

## CHAPITRE 9. VALIDATION D'HYPOTHÈSES

### 9.1 Hypothèse Générale

Les sept obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat féminin retenus pour cette recherche sont ceux que rencontrent les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### **Hypothèse Nulle :**

Les sept obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat féminin retenus pour cette recherche ne sont pas ceux que rencontrent les femmes experts-comptables à la création de leur propre cabinet comptable.

#### **Hypothèse alternative :**

Oui, les sept obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat féminin retenus pour cette recherche sont ceux que rencontrent les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie

#### **Vérification de l'hypothèse générale**

Conformément aux sept obstacles identifiés pour ce travail nous comprenons que les femmes experts-comptables en Colombie ne présentent pas les mêmes obstacles pour exercer en tant qu'indépendantes dans leur propre cabinet comptable que dans l'entrepreneuriat féminin. Ainsi, nous rejetons l'hypothèse alternative et acceptons l'hypothèse nulle. (cf. Figure 31).

### 9.2 Hypothèse spécifique 1

L'équilibre entre la vie familial et professionnelle est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### **Hypothèse nulle 1 :**

L'équilibre entre la vie familial et professionnelle n'est -il pas un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

**Hypothèse alternative 1 :**

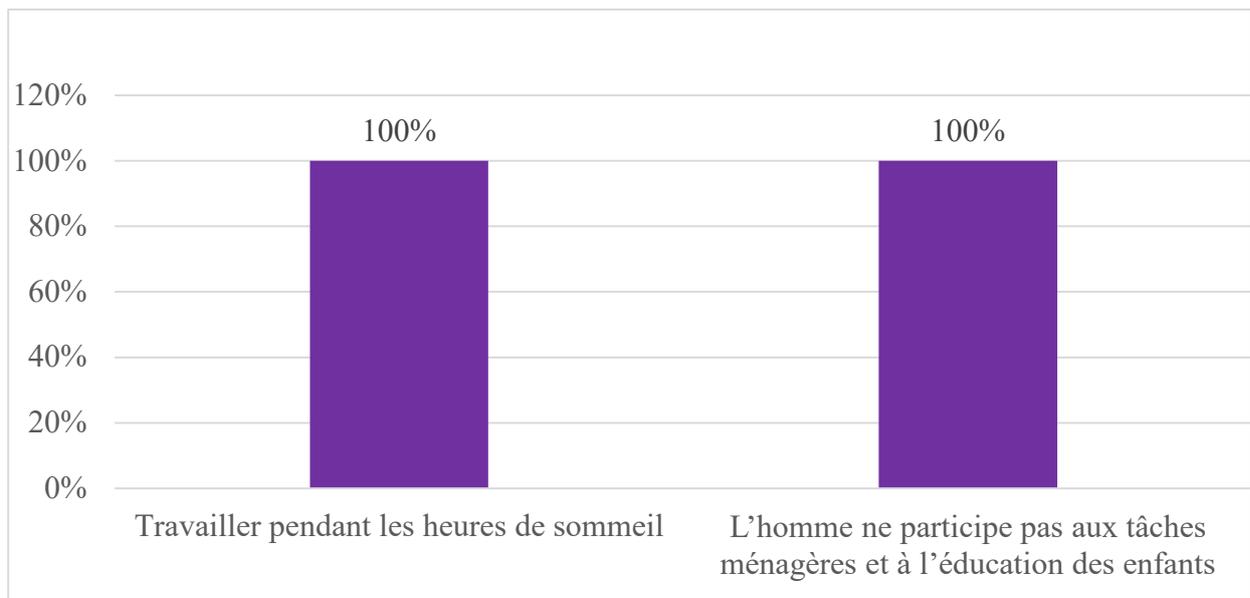
Oui, la conciliation entre la vie familial et professionnelle est un obstacle pour les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

**Validation d'hypothèse spécifique 1 :**

D'après les données fournies lors des entretiens, le principal obstacle au sein l'entreprenariat des femmes experts-comptables en Colombie est L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle. Donc nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative.

**Figure 46**

*Hypothèse spécifique 1 : conciliation entre vie familial et professionnelle*

**9.3 Hypothèse spécifique 2**

L'accès au financement est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

**Hypothèse nulle 2 :**

L'accès au financement n'est pas-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### Hypothèse alternative 2 :

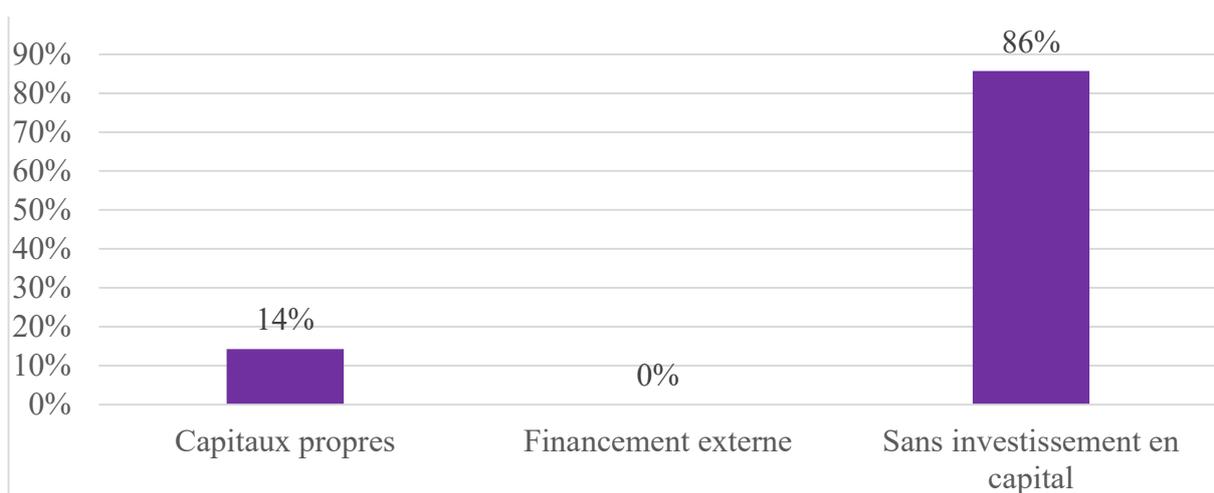
Oui, l'accès au financement est un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### Validation d'hypothèse spécifique 2 :

D'après les informations fournies lors des entretiens, l'accès au financement ne constitue pas un obstacle à la création d'un cabinet comptable en Colombie. Nous rejetons donc l'hypothèse alternative et acceptons l'hypothèse nulle.

**Figure 47**

*Hypothèse spécifique 2 : accès au financement*



## 9.4 Hypothèse spécifique 3

L'accès à un réseau professionnels est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### Hypothèse nulle 3 :

L'accès à un réseau professionnels n'est pas-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### Hypothèse Alternative 3 :

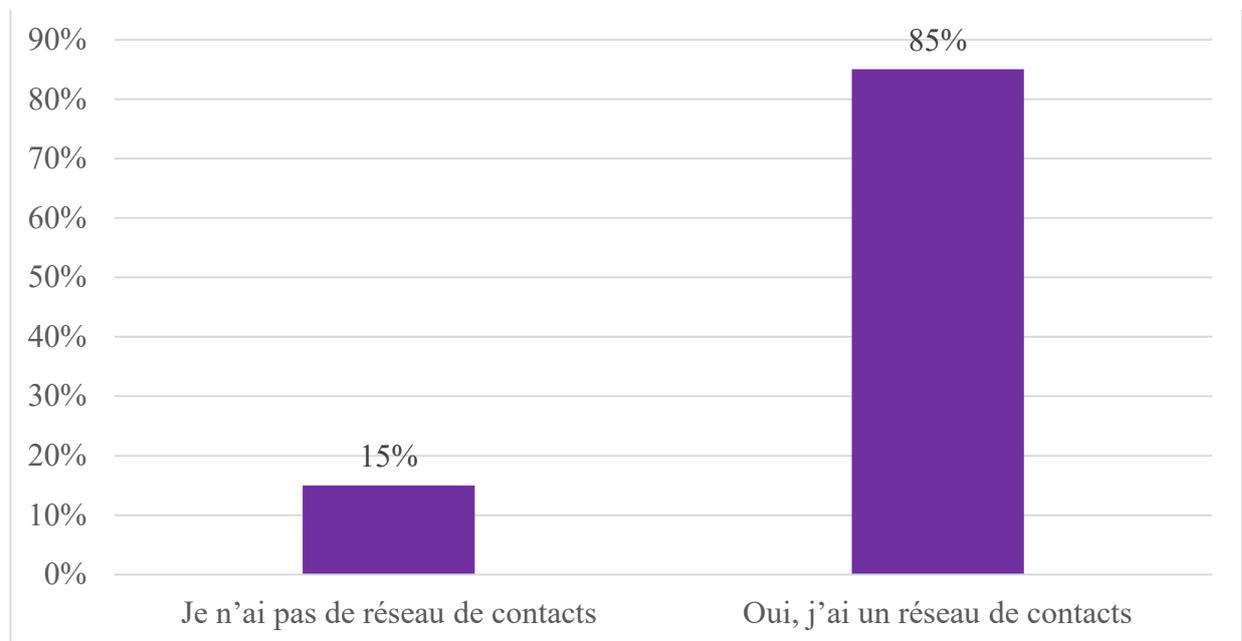
Oui, l'accès à un réseau professionnel est un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### **Validation d'hypothèse spécifique 3 :**

D'après les informations fournies lors des entretiens, l'accès à un réseau professionnel est un facteur qui n'est pas perçu comme un obstacle, mais qui est également un obstacle pour certaines femmes. Nous rejetons donc l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative.

**Figure 48**

*Hypothèse spécifique 3 : réseau de contacts*



### **9.5 Hypothèse spécifique 4**

L'aversion au risque est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### **Hypothèse spécifique nulle 4 :**

L'aversion au risque n'est pas-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### **Hypothèse Alternative 4 :**

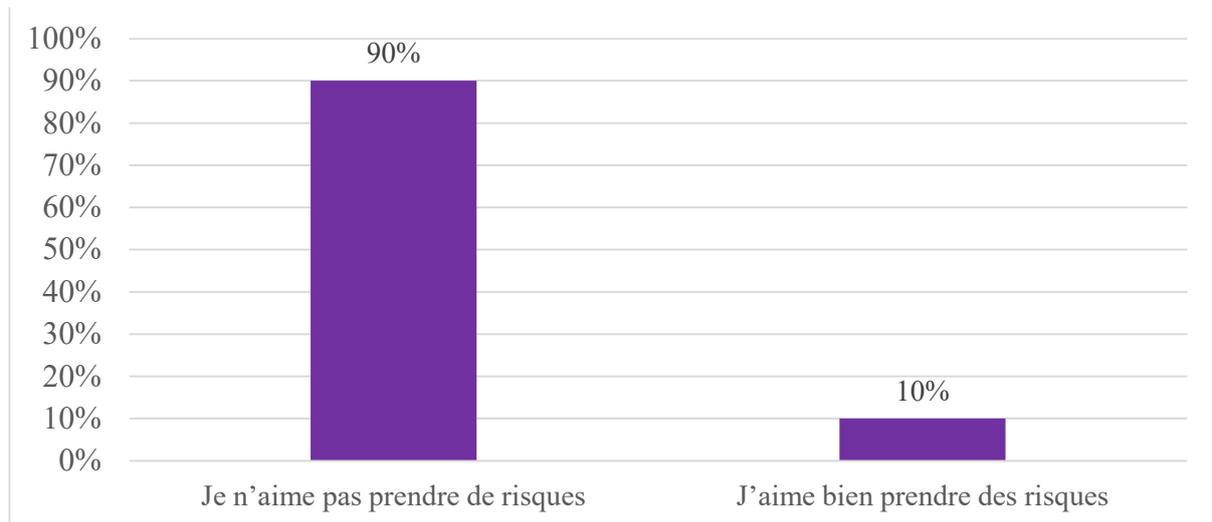
Oui, l'aversion au risque est un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### **Validation d'hypothèse spécifique 4 :**

D'après les résultats des entretiens, l'aversion au risque est un facteur qui est perçue comme un obstacle pour les femmes experts comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie. Ainsi, nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative.

**Figure 49**

*Hypothèse spécifique 4 : L'aversion au risque*



#### **9.6 Hypothèse spécifique 5**

Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie .

#### **Hypothèse spécifique nulle 5 :**

Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes n'est pas un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

**Hypothèse spécifique alternative 5 :**

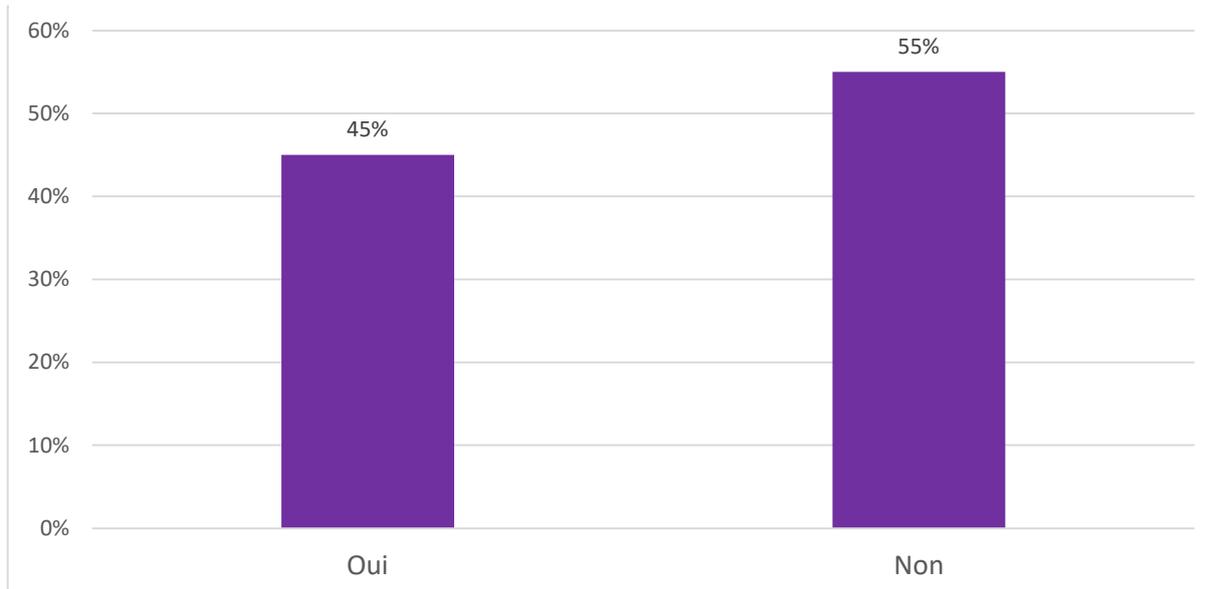
Oui, le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie .

**Validation d'hypothèse spécifique 5 :**

D'après les données recueillies lors des entretiens, il ressort que le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est un obstacle peu important à la création d'un cabinet comptable en Colombie, mais c'est quand même un obstacle pour certaines femmes experts comptables. Ainsi, nous rejetons l'hypothèse spécifiée nulle 5 et acceptons l'hypothèse spécifique alternative 5.

**Figure 50**

*Hypothèse spécifique 5 : Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes.*



## 9.7 Hypothèse spécifique 6

Le syndrome de l'imposteur est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### Hypothèse spécifique nulle 6 :

Le syndrome de l'imposteur n'est pas un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### Hypothèse spécifique alternative 6 :

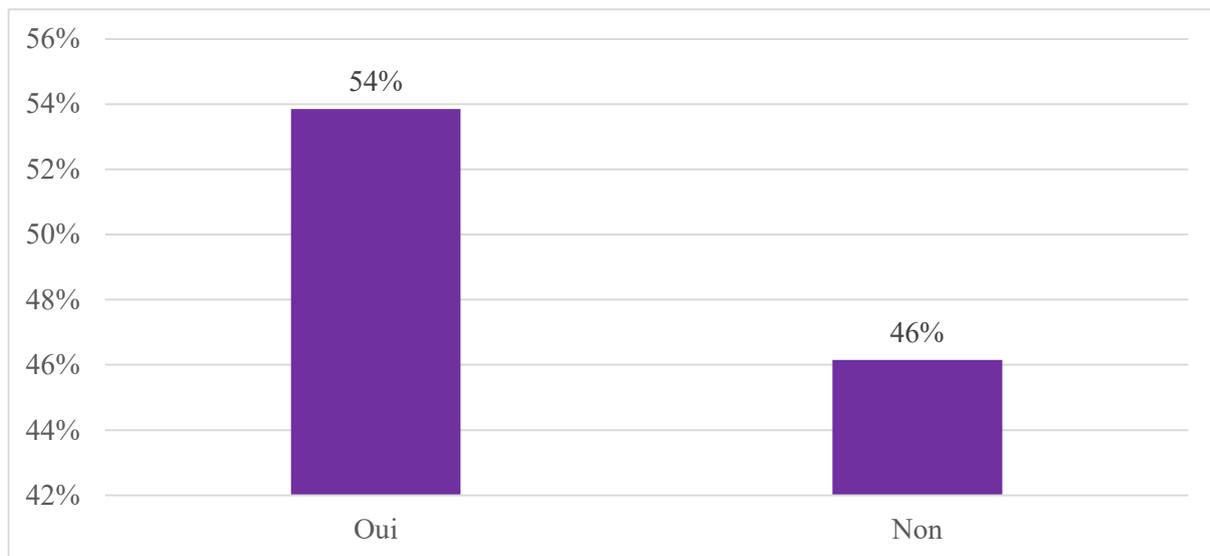
Oui, le syndrome de l'imposteur est un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

### Validation d'hypothèse spécifique 6 :

Selon les informations fournies par les femmes interrogées, nous comprenons que le syndrome de l'imposteur est un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie. Ainsi, nous rejetons l'hypothèse spécifique nulle et acceptons l'hypothèse spécifique alternative .

**Figure 51**

*Hypothèse spécifique 6 : Le syndrome d'imposteur*



### 9.8 Hypothèse spécifique 7

L'âge est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### Hypothèse spécifique nulle 7 :

L'âge n'est pas-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie

#### Hypothèse spécifique alternative 7 :

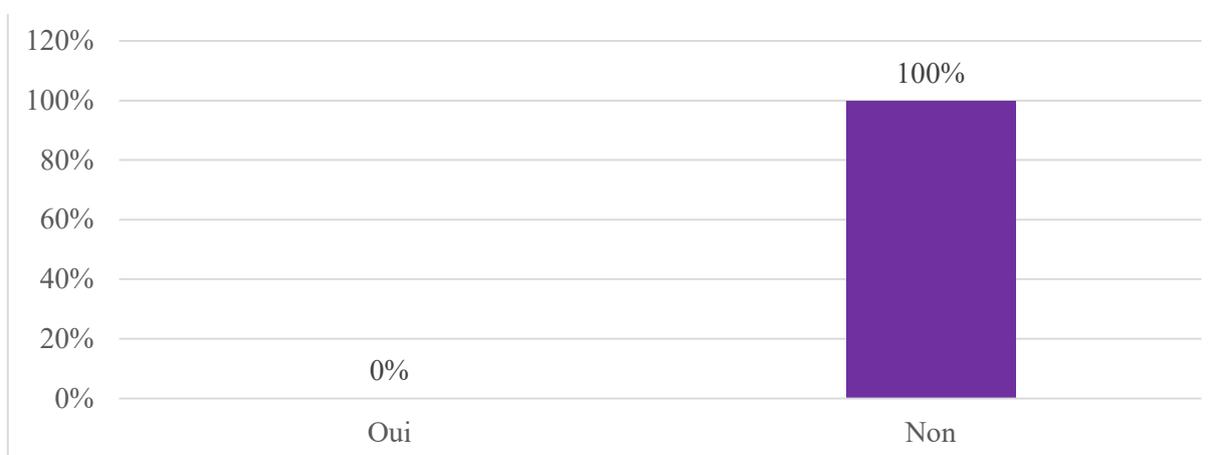
Oui, l'âge est un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.

#### Validation d'hypothèse spécifique 7 :

D'après les renseignements recueillis lors des entretiens, l'âge n'est pas un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie. Ainsi, nous rejetons l'hypothèse spécifique alternative et acceptons l'hypothèse spécifique nulle.

**Figure 52**

*Hypothèse spécifique 7 : L'âge*



### 9.9 Hypothèse spécifique 8

Le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie est L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

#### Hypothèse spécifique nulle 8 :

Le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie n'est pas L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

#### Hypothèse spécifique alternative 8 :

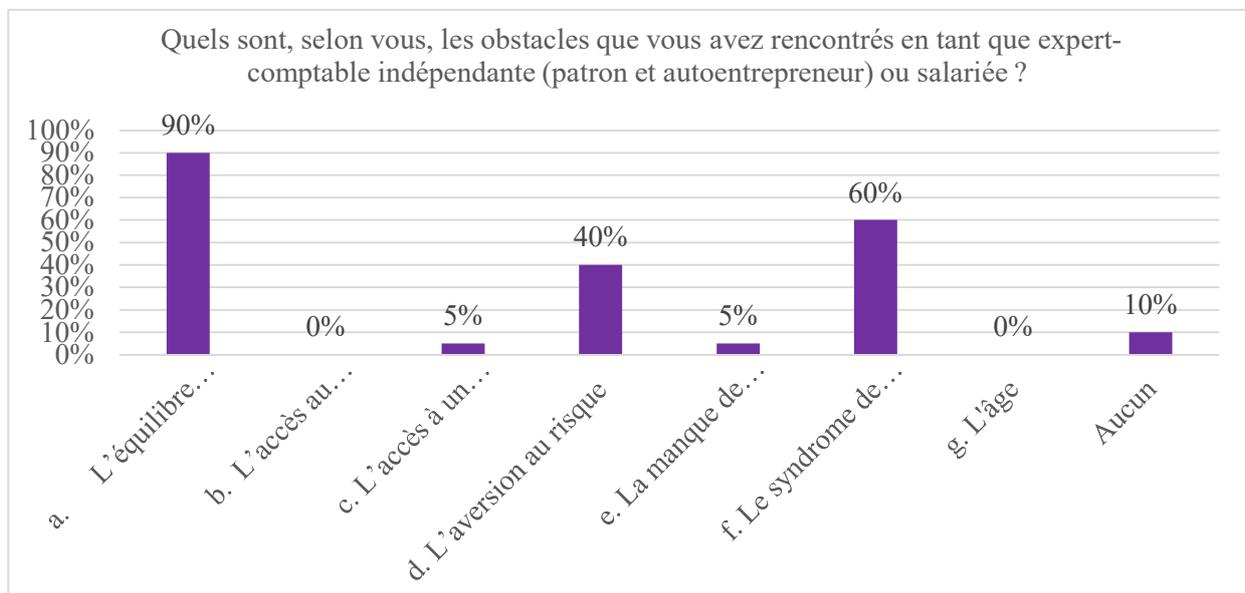
Oui, le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie est L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

#### Validation d'hypothèse spécifique 8 :

Selon les informations fournies par les personnes interrogées, le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie est L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle. Ainsi, nous rejetons l'hypothèse spécifique nulle et acceptons l'hypothèse spécifique alternative.

**Figure 53**

*Obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat des femmes experts-comptables en Colombie*



## CHAPITRE 10. DISCUSSION DES RÉSULTATS

### 10.1 Discussion hypothèse générale

Dans le cadre de l'entrepreneuriat des professionnelles comptables, rares sont les études qui relient les deux domaines : l'entrepreneuriat et les experts-comptables. Pour cette recherche, on a retenu sept obstacles qui coïncident comme obstacles à l'entrepreneuriat féminin en général, identifiés par différents auteurs. C'est pourquoi la liste proposée dans ce travail ne correspond à aucune liste exposée dans le domaine académique.

Les sept obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat des femmes experts-comptables retenus pour cette recherche sont : L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, accès au financement, accès à un réseau professionnel, aversion au risque, manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs, syndrome de l'imposteur, et l'âge.

Ces obstacles coïncident avec ceux identifiés par Boring, 2016 comme obstacles à l'entrepreneuriat féminin : accès au financement, discrimination de la part des créanciers ou des clients, syndrome de l'imposteur, aversion au risque. Alors que Carrier *et al.* (2006) identifie : l'accès au financement, l'accès à un réseau, la conciliation entre la vie familiale et professionnelle.

L'Association Femmes Experts-Comptables (2018) en France, identifie comme obstacles réels pour les femmes dans la profession comptable comme indépendante : la maternité, l'aversion au risque financier, manque de confiance en soi, et un rythme de travail élevé, ce qui rend difficile de trouver un équilibre adéquat entre la vie familiale et professionnelle. Ce rapport lance un appel pressant à la société française pour un changement de mentalité concernant le travail domestique qui est encore pour la plupart considéré comme

une responsabilité de la femme et conseille également aux femmes de s'associer pour créer un réseau de contacts solide.

À la suite de cette recherche, nous avons constaté que l'hypothèse générale n'est pas valable et que les femmes experts-comptables en Colombie font face à un certain nombre d'obstacles proposés dans cette recherche : Conciliation entre vie familiale et professionnelle, syndrome de l'imposteur, aversion au risque, manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs, et accès à un réseau de contacts. En outre, il a été noté que les femmes interrogées identifient des obstacles économiques et politiques à exercer la profession comptable en Colombie.

L'évolution constante des réglementations fiscales impose une lourde charge de travail aux experts-comptables indépendants, comme l'a dit une des personnes interrogées : « *Nous n'avons pas encore fini de comprendre une loi, alors que nous en avons une autre à étudier.* » (Diana Alexandra Cubillos Canal, FEC 10, Annexe 4) - en dehors de cela, elles expriment également un énorme mécontentement à l'égard des clients, qui ne recherchent pas la qualité du travail, mais des tarifs confortables, générant ainsi une concurrence déloyale. D'autre part, il a été observé que l'expert-comptable met chaque jour en danger l'éthique professionnelle pour avoir des clients, car le marché est saturé et le commerçant pense plus à son économie.

Il a également été noté que l'amélioration de l'enseignement de la comptabilité dans le pays suscitait des vives préoccupations. Les femmes interrogées estiment qu'il serait très intéressant que les universités soient davantage en contact avec les entreprises et qu'elles introduisent des cas concrets dans les salles de classe, ce qui permettrait aux experts-comptables de se préparer aux réalités du pays depuis l'université.

Enfin, elles considèrent que l'expert-comptable est le dernier à percevoir une rémunération dans les entreprises, car il n'est pas considéré comme une valeur ajoutée et il est recruté parce qu'il est obligatoire et, de plus, elles ont tendance à rechercher un expert-

comptable indépendant, uniquement au moment de la préparation de la déclaration de revenus, c'est-à-dire une fois par an.

## 10.2 Discussion hypothèse spécifique 1

L'hypothèse spécifique 1 correspondent à ce que Lupu a trouvé, 2011 dans les *Big 4* en France, dans lequel il conclut que « (...) *the relation women have with time is different from that of their male counterparts, mainly because of the uneven distribution of roles in the family sphere.*<sup>327</sup> » (Lupu, 2011, p. 28). Ainsi, Lupu (2014) dans son livre « *Carrières de femmes* » dans le but de mettre en évidence les problématiques auxquelles les femmes experts-comptables sont confrontées dans les *Big 4* en France, l'auteur a constaté que les études adoptent une perspective individuelle et quantitative qui conclut à l'absence de plafonds de verre dans les organisations et surtout expliquent l'abandon de leur emploi de leur plein gré. De plus, Lupu (2014) indique que des actions doivent être entreprises pour éviter la fuite des femmes des cabinets comptables, car cela est dû à la culture dans ces cabinets, qui nourrit l'image du gérant en contradiction avec la vie familiale et la bonne mère.

Chung (2001), dans une étude menée en Australie auprès de 224 étudiantes en comptabilité pour examiner les attitudes vis-à-vis des rôles sociaux des femmes dans le processus de recrutement d'une femme expert-comptable, a mis en évidence la présence des attitudes sexistes dans les processus de recrutement, l'étude conclut par une discussion sur les effets de ce type de comportement sur les carrières des femmes experts-comptables, ainsi que sur les implications politiques pour la profession comptable.

Une autre étude (Emery *et al.*, 2002) réalisée conjointement avec les universités de Nouvelle-Zélande, d'Australie et d'Écosse sur l'association des femmes dans les cabinets

---

<sup>327</sup> Traduction : « (...) la relation que les femmes ont avec le temps est différente de celle de leurs homologues masculins, principalement en raison de la répartition inégale des rôles dans la sphère familiale » [Traduction libre].

comptables (*no Big 4*) de ces pays. 700 personnes ont participé à cette étude, dans laquelle elles ont identifié trois aspects, d'abord les partenaires associent les femmes à l'absence pour les responsabilités familiales, ce qui conduit à la discrimination dans leur embauche. En outre, l'idée selon laquelle la faible participation des femmes dans les cabinets comptables est due à leur choix personnel et à aucun moment aux pratiques de travail des cabinets comptable.

Dans ce travail, nous comprenons que le principal obstacle pour les femmes dans leur développement professionnel réside dans les rôles sociaux actuels des sexes, qui d'une manière ou d'une autre, jugent les femmes ambitieuses et désireuses d'acquérir davantage de responsabilités professionnelles, de la même manière, avoir plus de reconnaissance professionnelle. Barrière invisible que, dans de nombreux cas, les femmes elles-mêmes ne voient pas et sentent que c'est naturel. En particulier, en Colombie, la plupart des femmes interrogées estiment normal que ce soit la femme qui consacre le plus de temps aux tâches ménagères et aux enfants, dans de nombreux cas, elles ne délèguent aucune responsabilité à leur partenaire, situation qui, de notre point de vue nuit à l'autonomisation économique des femmes et au développement économique du pays.

Nous sommes d'accord avec les résultats de l'*Encuesta Nacional de Utilización del Tiempo* (2016-17) en Colombie, 36,2 % pense que « *El deber de un hombre es ganar dinero, el deber de la mujer es cuidar del hogar y la familia.*<sup>328</sup> » (DANE, 2021). Les hommes, mais dans une plus grande mesure (40.9 %), sont d'accord avec cette affirmation. Enfin, nous confirmons une fois de plus ce que disait déjà l'ONU Mujeres Colombia *et al.* (2020) :

*La invisibilidad y devaluación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se vincula estrechamente al hecho de que no ha sido reconocido ni pagado por generaciones y a que es visto como una extensión naturalizada del rol de las mujeres*

---

<sup>328</sup> Traduction : « Le devoir d'un homme est de gagner de l'argent, le devoir de la femme est de prendre soin du foyer et de la famille » [Traduction libre].

*en la sociedad. Como aparentemente no requiere habilidades y supuestamente cualquiera puede llevarlo a cabo, suele tener poco valor. Por ello, reconocerlo como un aporte económico se ha convertido en un elemento crucial del nuevo modelo de desarrollo*<sup>329</sup>. (ONU Mujeres Colombia, et al., 2020, p. 50).

### 10.3 Discussion hypothèse spécifique 2

Selon la théorie consultée pour cette thèse, il s'avère que l'accès au financement est un obstacle majeur à entreprendre. Une étude menée en Californie-États-Unis auprès de 1000 femmes entrepreneurs a révélé que ce facteur n'est qu'un mythe, du moins aux États-Unis d'Amérique, comme le décrivent les auteurs :

*Our large-scale studies indicate that, after accounting for owner experience, firm size, and sector (assessment criteria commonly associated with credit risk), females are just as likely as male business owners to receive external financing in the form of debt, leases, and supplier credit, with one exception: external equity capital. rates, and the costs of capital. Despite the perception of many women that they suffer discrimination from financial institutions, there was no evidence of gender discrimination with respect to bank loan approval and turnaround*<sup>330</sup>. (Orser, et al., 2015, p. 132).

---

<sup>329</sup> Traduction : « L'invisibilité et la dévaluation du travail domestique et des soins non rémunérés sont étroitement liées au fait qu'il n'est ni reconnu ni payé depuis des générations et qu'il est considéré comme une extension naturalisée du rôle des femmes dans la société. Comme il ne nécessite apparemment pas de compétences et que tout le monde est censé pouvoir le faire, il a généralement peu de valeur. Le reconnaître comme un apport économique est donc devenu un élément crucial du nouveau modèle de développement » [Traduction libre].

<sup>330</sup> Traduction : « Nos études à grande échelle indiquent qu'après avoir tenu compte de l'expérience du propriétaire, de la taille de l'entreprise et du secteur (critères d'évaluation généralement associés au risque de crédit), les femmes sont tout aussi susceptibles que les hommes de recevoir du financement externe sous forme de dette, les baux et le crédit aux fournisseurs, à une exception près : les capitaux propres externes et les coûts du capital. Malgré la perception de nombreuses femmes selon laquelle elles sont victimes de discrimination de la part des institutions financières, il n'y avait aucune preuve de discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'approbation et le refus des prêts bancaires » [Traduction libre].

Par contre, une étude réalisée par *Bridgewater State University* en *Massachusetts* (Singh et Dash, 2021) a révélé qu'il existait une discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès des institutions financières au capital de travail. Il note également que les résultats de l'étude indiquent que les entreprises de femmes étaient jeunes en établissement et surtout petites en nombre d'employés, que les hommes et souligne en outre la tendance des femmes à diriger de petites entreprises. Ainsi, cette étude confirme que les femmes sont confrontées à des obstacles culturels et socio-économiques profondément ancrés dans la société, entravant leur autonomisation économique. C'est pourquoi il est recommandé de mettre en place des itinéraires faciles, sans formalités ni complications, afin que les femmes ne se sentent pas coincées. De même, ils appellent le gouvernement et les institutions financières à prendre diverses initiatives.

Une étude (Simen, 2020) réalisée au Sénégal auprès de 20 femmes entrepreneurs indique que les femmes ont une perception négative des établissements de crédit formels, soit par les taux d'intérêt élevés et la tonne d'exigences qu'elles demandent comme garantie de paiement. Ainsi, elles considèrent que les institutions financières formelles ne les aident pas à développer leur activité et à créer plus de contacts, ce qui n'est pas le cas sur le marché informel, qui offre un traitement de confiance plus proche de leur entreprise.

Au Canada et au Québec, selon les indices annuels de **Réseau M** (Venne, 2020), elle affirme que les femmes sont confrontées à des obstacles spécifiques de genre lorsqu'elles entreprennent, mais confirme en même temps que l'accès au financement est le plus important. 68 % des projets présentés par des hommes ont obtenu un financement, contre 38 % des projets présentés de la même manière par des femmes. Il note également que la probabilité qu'un crédit demandé par une femme soit refusé en l'absence de garanties est deux fois plus élevée que celle d'un homme.

L'hypothèse spécifique 2 correspondent à ce qu'il a trouvé, Orser *et al.* (2015). Les entretiens menés dans le cadre de cette enquête ont révélé que la seule forme de financement pour la création d'un cabinet comptable est l'utilisation de l'argent propre, bien que, dans la plupart des cas, elles n'aient pas besoin de financement pour exercer en tant qu'indépendant en Colombie. Ainsi, nous considérons que l'accès au financement n'est pas un obstacle pour les experts-comptables indépendants en Colombie. En outre, les femmes interrogées ont affirmé qu'elles ne ressentaient pas de différence de traitement ou d'exigence entre les sexes dans les établissements bancaires, certaines affirmant que si les entreprises ne présentaient pas un flux de trésorerie suffisant pour assurer le remboursement du prêt, les banques ne prêtaient pas, mais elles voient cela comme normal et affirment que ce n'est plus une question de genre, mais de gestion ou de projection d'affaires.

#### **10.4 Discussion hypothèse spécifique 3**

L'accès à un réseau professionnel de contacts se situe comme un facteur limitant, dans l'exercice de la profession comptable. L'hypothèse 3 précise ce qui coïncide avec ce qu'affirme l'Association Femmes Expertes-Comptable (2018) en France. Dans le dossier élaboré par cette association, ils établissent une série de barrières pour la femme expert-comptable, dans lesquelles se trouve l'isolement, qui se traduit par un petit réseau de contacts ou n'a pas trouvé le réseau qui lui convient, recommande donc que la femme expert-comptable s'associe à cette association pour recevoir une formation pertinente pour tout le domaine d'action professionnelle et surtout pour créer un réseau de contacts utile à sa performance professionnelle, tels que des rencontres, échange et partage d'espaces qui motivent la participation féminine dans le domaine comptable- profession libérale.

En 2014, une enquête a été menée aux États-Unis (Mi Kim et Sherraden, 2014), qui a abouti à ce que les femmes et les hommes créent leur réseau de contacts d'une manière

différente, car elles créent des relations collaboratives, tandis que les hommes ne s'intéressent qu'à ce qu'ils cherchent, vendre leur image. Mais curieusement, ils ont trouvé que les femmes sont plus présentes sur les réseaux sociaux : *Facebook, Tumblr, Pinterest, Instagram* et *Twitter*, ainsi que l'utilisation de leurs téléphones mobiles et tablettes. Les femmes sont moins présentes sur la seule plateforme de développement professionnel LinkedIn.

La littérature révisée pour cette thèse révèle que les femmes ont tendance à créer des liens forts avec leur famille, créant des relations froides avec leurs collègues ou clients ; en outre, considère que les femmes n'ont pas de relations avec des clients, des fournisseurs, des collègues, en dehors de la journée de travail. Les femmes interrogées ont montré une tendance plus forte à privilégier les relations informelles 55 % (famille), justifiant que la chose la plus importante pour la femme est la famille, 100 % des femmes l'ont assuré. 80 % des femmes interrogées ont déclaré éviter de rencontrer des clients, des collègues en dehors des heures de travail, estimant que cela n'entraînerait que des problèmes à l'avenir et des malentendus. Par conséquent, la culture patriarcale profondément enracinée dans le pays entrave le développement professionnel des femmes. Ainsi, elle n'est pas définie comme une question de genre, mais comme une barrière culturelle invisible, difficile à combattre sans l'aide de l'État et de tous les membres du pouvoir.

L'*American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)*, dans sa section *Women in the profession*, institution qui représente les femmes dans la profession comptable, offre un dossier (*AICPA & CIMA Women's Global Leadership Summit*) dans lequel il explique que l'un des obstacles auxquels se heurtent les femmes dans le domaine de la comptabilité indépendante est la création d'un réseau professionnel. Pour ce faire, il est conseillé de trouver un *sponsor* ou de créer le programme de mentorat dans l'entreprise. Dans les deux cas, ces personnes sont généralement des professionnels ayant une grande expérience et un vaste réseau de contacts.

Enfin, il est clair que l'informalité est la stratégie pour attirer de nouveaux clients, 80 % des personnes interrogées attirant de nouveaux clients par le système bouche à oreille (40 %), groupe d'étude (10 %), collègues (10 %), amis (5 %) et 15 % n'ont pas de réseau de contacts. En outre, seulement 10 % fournissent des cartes de visite imprimées, et seulement 5 % des personnes interrogées sont présentes sur le réseau social professionnel LinkedIn. Enfin, en Colombie, en 2022, il n'existe aucune organisation gouvernementale ou privée qui représente les femmes experts-comptables.

#### **10.5 Discussion hypothèse spécifique 4**

L'aversion au risque tend à dominer les débats sur les raisons des différences entre les sexes dans l'entrepreneuriat. C'est un facteur qui désavantage les femmes, elles sont considérées comme peu risquées, justifiant ainsi la taille de leurs entreprises, petites et sans perspective de croissance, ce qui les rend moins rémunératrices que les hommes entrepreneurs.

En Belgique, la répartition des hommes et des femmes dépendants de la tranche des revenus montre que les hommes se situent généralement à des revenus supérieurs (Goffin *et al.*, 2003, cité dans Cornet et Constantinidis, 2004). Une étude menée par Hartog *et al.* (2002) dans laquelle l'aversion au risque mesuré est liée aux caractéristiques individuelles des personnes, dans ce cas, l'échantillon est constitué d'experts-comptables aux Pays-Bas, qui notent que les experts-comptables à revenu élevé sont moins défavorables au risque, contre ceux qui ont de faibles revenus. En outre, ils ont noté que les femmes ont un degré sensiblement plus élevé d'aversion au risque que les hommes. Ils ont également noté que l'aversion au risque diminue avec des revenus plus élevés et plus d'éducation. Ainsi, ils concluent que statistiquement, les femmes sont significativement plus défavorables au risque que les hommes.

Une étude réalisée au Cameroun par Mayoux (2002) sur les différences de genre dans la perception du risque, lié à l'idée d'entreprendre une entreprise individuelle ou associée. Les résultats montrent que le risque associé à la décision de créer une entreprise est perçu différemment selon le sexe et la composition sexiste des groupes lorsqu'il s'agit de l'entrepreneur associé. Plus précisément, il apparaît que les femmes considèrent la création d'entreprises comme plus risquée que les hommes. Ainsi, ils considèrent que les femmes ont peur d'échouer, aussi, ils ont remarqué que les femmes réduisent cette peur, en entreprenant en société avec des femmes ou des groupes mixtes.

L'hypothèse spécifique 4 correspondent à ce qu'ils affirment Gurbuz et Ozkan (2020): *Women often have a low risk-taking attitude. Instead of applying to banks or other credit institutions, they finance by using their savings or by borrowing from close family, relatives and friends*<sup>331</sup>. (Gurbuz et Ozkan, 2020, p. 23838)

90 % des experts-comptables interrogés assurent, ne pas se sentir à l'aise dans la prise de risques au niveau professionnel. Considèrent que travailler en tant qu'indépendant sous le statut d'autoentrepreneur est suffisant pour gagner un revenu. De même, 100 % des femmes interrogées associent le risque à la fraude fiscale, un point où elles se sentent plus honnêtes que les hommes et préfèrent cesser de travailler avec des clients qui cherchent à échapper aux impôts. Celles-ci estiment que perdre le registre professionnelle pourrait être la fin de leur carrière.

Par conséquent, nous sommes d'accord avec l'affirmation selon laquelle les femmes prennent davantage de décisions, craignant d'être sanctionnées professionnellement, et se soucient davantage de respecter le code de déontologie professionnelle.

---

<sup>331</sup> Traduction : « Les femmes ont souvent une attitude peu risquée. Au lieu de s'adresser à une banque ou à un autre établissement de crédit, elles financent en utilisant leur épargne ou en empruntant à leur famille, à leurs proches et à leurs amis » [Traduction libre].

## 10.6 Discussion hypothèse spécifique 5

Le manque de crédibilité des femmes de la part des clients et des fournisseurs est un autre point important pour les femmes lorsqu'elles entreprennent. L'hypothèse spécifique 5 correspond à ce que Thamahane *et al.*, (2017) ont trouvé en Afrique du Sud. Ils ont noté que l'un des obstacles à l'entrepreneuriat chez les jeunes universitaires était le manque de crédibilité en raison de l'âge, car l'âge est lié à l'expérience.

Une autre étude réalisée avec des femmes entrepreneurs, selon le travail de Poggesi *et al.* (2016), les femmes ont indiqué si elles avaient l'intention d'élargir la portée et la taille de leur entreprise. Parmi celles qui n'avaient pas l'intention de se développer, on leur a demandé d'en expliquer les raisons. Les réponses ont été divisées en trois catégories : viabilité perçue de la croissance, contraintes de ressources et choix personnels ou de style de vie. Les contraintes de ressources comprennent le manque de capital de croissance, la difficulté d'obtenir une main-d'œuvre qualifiée et le manque de crédibilité ou de compétences en gestion.

Dans ce travail, nous constatons que le manque de crédibilité des femmes est un obstacle mondial et dans notre étude 45 % des femmes interrogées ont ressenti un manque de crédibilité dans les rapports des État Financiers. Celles-ci assurent que se gagner le respect doit être très sérieux et surtout prouver par des faits que l'information présentée est connue et maîtrisée ; contre 55 % qui estime qu'à l'heure actuelle elles ne sentent pas que les clients ou les patrons mettent en doute leurs connaissances, mais elles admettent l'avoir ressenti quand elles étaient plus jeunes ou au début de leur carrière. Ainsi, nous comprenons que le manque de crédibilité dans la profession comptable est lié à des questions d'âge et de sexe, les femmes interrogées ayant déclaré qu'elles estimaient que les hommes étaient moins remis en question lorsqu'ils rapportaient des informations comptables.

### 10.7 Discussion hypothèse spécifique 6

Le syndrome de l'imposteur est le résultat d'une étude menée par Clance et Imes, 1978, avec un groupe d'étudiantes ayant réussi, dans laquelle elles ont observé que les femmes ressentent ce syndrome plus que les hommes. La caractéristique principale est qu'elles sont perfectionnistes, très performantes et très exigeantes.

Sightler et Wilson (2001) ont mené une étude exploratoire sur le syndrome de l'imposteur et de l'entrepreneuriat auprès de 163 étudiants inscrits dans une classe de gestion de niveau inférieur dans une grande université non résidentielle, située dans le sud-est des États-Unis. Cette université est connue pour avoir une forte approche de l'entrepreneuriat, ce qui attire des entrepreneurs ou des étudiants intéressés à entreprendre.

Cette étude exploratoire a montré que les caractéristiques associées au syndrome de l'imposteur sont présentes chez 63 entrepreneurs. Ainsi, les auteurs affirment que les affirmations de Clance et Imes (1978) sont justes en ce sens que le syndrome de l'imposteur est vécu par des personnes de haute performance et de profils professionnels élevés avec des attentes élevées de performance en jeu.

En outre, ils ont noté que les personnes présentant un haut degré de présence du syndrome de l'imposteur étaient associées à un contrôle des locus externes. Ce résultat soutient la découverte de Bussotti (1990) concernant l'impact du travail sur la vie familiale chez les dénonciateurs du phénomène imposteur. Par conséquent, ceux qui ont rapporté les caractéristiques de l'imposteur ont également signalé un locus externe de contrôle et ont indiqué que le travail a eu une influence plus significative sur leur vie familiale que ceux qui n'ont pas signalé la caractérisation de l'imposteur.

En dehors de ces résultats sur la relation entre le syndrome de l'imposteur et l'entrepreneuriat, ils ont constaté que ceux qui ont rapporté le syndrome de l'imposteur étaient

aussi capables de traiter avec des environnements de travail ambigus que ceux qui n'ont pas rapporté le phénomène de l'imposteur.

Les études sur le syndrome de l'imposteur à ce jour (2022) ont pour la plupart été menées avec des étudiants de différents domaines, raison pour laquelle Valerie Young reste la pionnière dans le lien entre le syndrome et le monde des affaires. Dans un article écrit par Buchanan (2006), dans lequel elle interviewe Valerie Young, il précise des cas d'entrepreneurs présentant des caractéristiques du syndrome de l'imposteur. Dans lequel il est dit que le domaine de l'entrepreneuriat est un terrain de production parfait pour développer le syndrome : « *People who have had bad experiences in organizations may see entrepreneurship as the only way out because it allows them to control their lives.*<sup>332</sup> » (Buchanan, 2006, p. 38).

Ainsi, ajoute-t-il, en étant indépendant professionnellement, ils évitent la critique lors des tests de recrutement, amorti par l'idée de contrôle total des circonstances, les entrepreneurs se sentent mal équipés ou prêts à entrer dans le monde du travail formel-dépendant. Steven-Myhill-Jones, CEO du *Latitude Geographics Group*, entreprise de 2,5 millions de dollars *Victoria-British Columbia*: « *I know my company, but I don't have skills that I could go apply somewhere else. I feel like a lot of what I've done have been a fluke or good timing.*<sup>333</sup> » (Buchanan, 2006, p. 15).

Un autre point important, souligné par Buchanan (2006), est le fait que les entrepreneurs qui souffrent du syndrome de l'imposteur, ont tendance à refuser les promotions professionnelles, ou de changer d'emplois pour éviter d'être exposés au public. Il affirme également que les entrepreneurs refusent les interviews ou les discussions compromettantes. Dans certains cas, ils préfèrent déléguer cette fonction à quelqu'un d'autre pour ne pas être exposés. Enfin, Young (s.d.) ajoute que selon son expérience, le syndrome affecte dans la

---

<sup>332</sup> Traduction : « Les gens qui ont eu de mauvaises expériences dans les organisations peuvent voir l'entrepreneuriat comme la seule issue parce qu'il leur permet de contrôler leur vie » [Traduction libre].

<sup>333</sup> Traduction : « Je connais mon entreprise, mais je n'ai pas les compétences pour pouvoir postuler ailleurs. J'ai l'impression que beaucoup de ce que j'ai fait a été un coup de chance ou un bon timing » [Traduction libre].

même moyenne les hommes et les femmes, contrairement à ce qu'elle dit populairement sur ce syndrome. Young (s.d.) souligne que le problème ne réside pas dans le genre, mais dans la façon dont nous avons été élevés, les hommes ont tendance à blâmer l'environnement pour ce qui leur arrive et les femmes ont tendance à se blâmer pour ce qui leur arrive.

L'hypothèse spécifique 6 correspond à ce qu'affirment Mount et Tardanico (2018) et Valerie Young (2006, cité par Buchanan, 2006). Dans notre étude, nous avons constaté que 54 % des femmes interrogées estiment avoir connu, au moins une fois dans leur vie professionnelle, le syndrome de l'imposteur, tandis que 46 % d'entre elles répondent qu'elles ne l'ont jamais vécu.

Les femmes qui estiment l'avoir vécu affirment qu'il a été présent en interne et momentanément, dans le sens où elles ne sont pas à l'aise pour recevoir des compliments ou une reconnaissance de leur travail, car elles estiment ne pas le mériter ou ne pas être honorées, bien qu'elles reconnaissent que bien travailler est très important, peu importe ce que cela nécessite (sacrifice du temps libre).

Dans nos interviews une femme expert-comptable indépendante, exprime son mécontentement quand son travail n'est pas fait selon ses normes d'un travail. Elle pense qu'il n'est pas correct de travailler de cette manière, tant et si bien qu'elle a démissionné de l'entreprise :

*Oui, parce que je fais un énorme investissement de temps pour ne pas me tromper dans la présentation des impôts, parce que je pense toujours que je vais me tromper. Je me souviens qu'une fois dans une entreprise, j'avais tort, et je me sentais assez mal que j'ai démissionné. La sanction était de 5 millions de pesos. J'ai une forte tendance à la perfection, je suis perfectionniste. Je pense que mon succès professionnel est dû à la désapprobation de mon père sur mes capacités professionnelles, en outre, j'aime aussi montrer que nous les femmes peuvent également atteindre un bon niveau social*

*en travaillant dur. Il est vrai que j'ai toujours pensé que mon succès professionnel est dû à mes contacts, mais jamais à mon travail. De plus, quand je demande des remboursements à la DIAN, mes clients me félicitent, et je pense, Oh mon Dieu ! merci parce que ce remboursement s'est bien passé. Quand mes clients me recommandent, je pense que ce client me fait confiance. Mais je me dis, c'est bizarre ! Peut-être qu'il m'aime bien ! (Graciela Duque, FEC 9, Annexe 4)*

Le livre écrit par Mount et Tardanico (2018), explique ce syndrome par l'expérience de plusieurs personnes qui en souffrent. En outre, il apporte une dynamique pour le combattre. Les auteurs affirment que ce syndrome affecte profondément les personnes qui en souffrent, si bien que le syndrome d'imposteur peut également conduire à un stress négatif écrasant, qui se développe de diverses manières, comme l'insomnie et un système immunitaire affaibli. En outre, la peur intense et le stress éprouvés par les imposteurs imaginaires créent des limites floues de la vie professionnelle parce que les personnes concernées estiment qu'elles doivent travailler 24/7 pour maintenir leur fausse incompétence d'être exposées. Ils pensent qu'il n'y a pas d'alternative : le travail doit avoir la priorité sur tout le reste.

Phrases internes, pour minimiser la reconnaissance d'un bon travail : « *Me parece difícil aceptar elogios y alabanzas* », « *Lo paso mal abogando por mí mismo para obtener aumentos y promociones* », « *Evito las situaciones que me ponen en el centro de atención; prefiero estar en segundo plano.*<sup>334</sup> » (Mount et Tardanico, 2018, p. 7). Aussi des phrases d'auto-blocage, telles que :

*Cuando experimento un revés o un fracaso, me cuesta recuperarme.*

*Soy muy crítico con mi apariencia personal.*

*Es más fácil para mí recordar los fracasos en mi carrera que los éxitos.*

---

<sup>334</sup> Traduction : « Il me semble difficile d'accepter les éloges et les louanges », « Je me sens mal de plaider pour moi-même pour obtenir des augmentations et des promotions », « J'évite les situations qui me mettent au centre de l'attention ; je préfère être en arrière-plan » [Traduction libre]

*A menudo me siento ansioso y preocupado de que no estoy haciendo un buen trabajo, incluso si hay evidencia de lo contrario*<sup>335</sup>. (Mount et Tardanico, 2018, p. 7)

Des phrases comme celles-ci sont présentes chez les experts-comptables interviewées pour cette thèse, dont certaines sont :

**Jhorneyda Diaz :**

*Une des principales raisons pour lesquelles notre cabinet comptable a été créé, c'était parce que j'avais une partenaire qui me soutenait, je n'aurais pas osé faire ce saut, et c'est elle qui s'occupe de la partie commerciale du cabinet. (FEC 13, Annexe 4)*

**Adriana Albarracín :**

*Il est vrai que je n'aime pas être félicitée pour mon bon travail, mais j'aime bien reconnaître mon équipe de travail pour ses efforts. Un jour, un patron me l'a dit, -tu ne sais pas apprécier les bons commentaires sur ton travail. (FEC 11, Annexe 4)*

**Rocío del Pilar Chavarro :**

*Tout ce qui m'importe, c'est de bien faire mon travail. J'ai du mal à réclamer le paiement des factures qu'ils me doivent encore. (FEC 5, Annexe 4)*

**Rosalbina Cuesta Serrato :**

*Quand j'allais aux conseils d'administration de mon ancienne entreprise, je me sentais petite, quand je présentais les états financiers, j'avais l'impression que personne ne me croyait pas, même si je les avais préparés pendant des heures. (FEC 4, Annexe 4)*

---

<sup>335</sup> Traduction : « Quand j'ai un revers ou un échec, j'ai du mal à m'en remettre. Je suis très critique sur mon apparence personnelle. C'est plus facile pour moi de me souvenir des échecs de ma carrière que des succès. Je me sens souvent anxieuse et inquiète que je ne fais pas un bon travail, même s'il y a des preuves du contraire » [Traduction libre].

## 10.8 Discussion hypothèse spécifique 7

Les études sur l'entrepreneuriat féminin donnent généralement un âge moyen pour entreprendre, mais cela dépend aussi du secteur dans lequel l'entrepreneuriat est réalisé. Par exemple, dans le secteur STEM en Amérique latine, on considère que l'âge moyen pour entreprendre est de 30 à 39 ans. Aujourd'hui, une étude menée aux États-Unis d'Amérique (Conroy et Weiler, 2015) avec 646 observations sur des hommes et des femmes entrepreneurs de différents secteurs a révélé que l'âge moyen de l'entrepreneuriat est de 25 à 40 ans pour les femmes. Dans le contexte français, plus spécifiquement, en Nouvelle-Aquitaine, selon l'INSEE, les femmes se lancent dans la création d'entreprise, un peu avant les hommes, 25 % d'entre elles ont 30 ans, contre 16 % des hommes.

Dans notre étude, nous avons constaté qu'il n'y a pas d'âge pour créer un cabinet comptable, étant donné que la plupart d'entre eux se dissocient d'un contrat de travail, en raison de facteurs externes tels que le fait de ne pas trouver un emploi dans une entreprise, ou par proposition directe de l'entreprise de sous-traiter les services comptables comme un service externe. En outre, nous constatons que l'âge n'est pas un obstacle à l'exercice professionnel en tant qu'indépendant en Colombie, de plus, les femmes interrogées y voient un avantage, puisque la plupart indiquent que l'expérience est systématiquement liée à l'âge et c'est un avantage en termes de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs.

L'**hypothèse spécifique 7** correspond à ce qu'affirment Orser *et al.* (2015), une étude réalisée sur mille femmes entrepreneurs en Californie, États-Unis d'Amérique, les auteurs ont trouvé qu'à plus d'éducation et d'années d'expérience, plus élevée est la valeur que les femmes entrepreneurs enregistrent comme revenus.

## 10.9 Discussion hypothese spécifique 8

Comme cela a été dit tout au long de cette thèse, le principal obstacle pour les femmes qui travaillent et qui ont une famille, dans le monde et dans tous les domaines, est L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

C'est ce que confirme ONU Mujeres Colombia *et al.* (2020) dans son rapport *Mujeres y hombres: brechas de género en colombia* de septembre 2020, affirme que le travail domestique et les soins non rémunérés sont structurés sur une base d'inégalité dans l'organisation sociale des soins, puisque les femmes consacrent plus du double du temps que les hommes aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés (*cf.* Chapitre 4, Section 4.1 L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle).

Nous concluons qu'en Colombie 49 % du temps des femmes est consacré aux tâches ménagères non rémunérées, alors que les hommes n'y consacrent que 27 % de leur temps. En France, selon l'INSEE, les femmes sont encore les principales responsables des tâches ménagères. La dernière enquête sur l'utilisation du temps a été réalisée de septembre 2009 à septembre 2010 et ses résultats confirment la lente évolution de la répartition des tâches domestiques à l'intérieur d'un ménage (*cf.* Chapitre 4, Section 4.1 L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle).

Des chiffres qui montrent que malgré l'augmentation de la participation des femmes au monde du travail en France (de 51,4 % en 1998 à 56,6 % en 2010), les femmes n'ont pas bénéficié d'une plus grande participation des hommes aux tâches domestiques et aux soins non rémunérés.

De même, l'Association Femmes Experts-Comptables (2018) en France assure que la division du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes est organisée au moyen d'un contrat social, et ce contrat dépend de l'histoire du pays et de ses valeurs. En France et en Colombie, comme on l'a vu avant, les femmes sont responsables des tâches domestiques. En

outre, il y a une pression sociale qui produit des effets d'exclusion dans la sphère publique et dans notre cas de l'entrepreneuriat. Elles mettent également en garde contre le fait qu'il est très probable qu'une jeune mère refuse des emplois nécessitant des déplacements et de longues heures de travail. Il en va de même pour l'étude menée par Lupu *et al.* (2022), qui conclut que la culture des cabinets comptables restreint l'entrée des femmes experts-comptables dans les cabinets comptables.

## CONCLUSION GENERALE

La recherche menée dans le cadre de cette thèse a abouti à la conclusion générale que les experts-comptables en Colombie présentent cinq obstacles communs à l'entrepreneuriat féminin en général, à savoir : L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, accès au financement, accès à un réseau professionnelle, aversion au risque, manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs, syndrome de l'imposteur, et l'âge.

Mais il a également été noté que les femmes experts-comptables en Colombie ne sont pas seulement confrontées à ces obstacles pour exercer en tant qu'indépendants, elles sont également confrontées à d'autres obstacles communs avec les hommes experts-comptables indépendants : retard de paiement, forte rotation des réformes fiscales, concurrence déloyale, peu de reconnaissance du travail de l'expert-comptable, professionnel multi tâches (comptabilité, ressources humaines, avocat du travail, entre autres) et l'absence d'un guide des honoraires dans la profession. En outre, ils s'inquiètent de plus en plus de l'amélioration de la formation comptable, qui est davantage axée sur les réalités du pays.

Les obstacles rencontrés par les femmes experts-comptables en Colombie à la création de un cabinet comptable sont les suivants :

Les résultats de cette enquête confirment que L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle est un obstacle à la création d'un cabinet comptable pour les femmes experts-comptables colombiennes. Étant donné que la surcharge de travail domestique incombe entièrement aux femmes, indépendamment de leur âge, de leur scolarité, de leurs revenus et de la région dans laquelle elles vivent (ONU Mujeres Colombia *et al.*, 2020).

Les résultats de cette recherche confirment que l'accès au financement n'est pas un obstacle auquel sont confrontées les femmes experts-comptables en Colombie pour créer un cabinet comptable. Car elles travaillent pour la plupart de temps sur le statut

d'autoentrepreneur, statut qui ne nécessite aucun investissement, et sont en même temps salariées.

Les résultats de cette recherche confirment que l'accès à un réseau professionnel est un obstacle pour les femmes experts-comptables en Colombie à la création d'un cabinet comptable. Comme elles évitent les relations avec le sexe opposé pendant les heures hors travail à cause de préjugés sociaux et en outre, elles établissent leur réseau professionnel à travers le système « bouche à oreille » ou des recommandations personnelles. En outre, il n'existe pas en Colombie une association qui représentant les femmes experts-comptables.

Les résultats de cette recherche confirment que l'aversion au risque est un obstacle auquel sont confrontées les femmes experts-comptables en Colombie à la création d'un cabinet comptable. Celles-ci soulignent leur aversion pour le risque et leur tendance à continuer à exercer de manière indépendante en tant que petite entreprise tout en travaillant comme salariées.

Les résultats de l'enquête confirment que le manque de crédibilité des femmes de la part des clients et des fournisseurs est un obstacle à la création de leur propre cabinet d'experts-comptables en Colombie. C'est un obstacle qui se présente dans une petite mesure, mais qui est présent chez les plus jeunes.

Les résultats de la recherche confirment que le syndrome de l'imposteur est un obstacle pour les femmes experts-comptables en Colombie à la création d'un cabinet comptable. Le syndrome de l'imposteur est connu à des moments précis de la profession comptable et interagit avec la forte culture patriarcale du pays.

Les résultats de la recherche confirment que l'âge n'est pas un obstacle à la création d'un cabinet comptable pour les femmes experts-comptables en Colombie. Par contre, il est considéré comme un point favorable pour travailler en tant qu'indépendant, car il génère plus de crédibilité.

Les résultats de cette recherche confirment que le principal obstacle pour les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie est L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle. Malgré tous les progrès réalisés en Colombie en matière de législation relative à l'égalité entre les hommes et les femmes, les progrès vers la pleine garantie des droits à l'égalité entre les hommes et les femmes demeurent insuffisants pour assurer l'intégration des hommes dans la sphère privée, dans la plupart des cas, qui est réservé aux femmes, indépendamment de l'âge, de la scolarité, du revenu et de la région dans laquelle elles vivent (ONU Mujeres Colombia *et al.*, 2020). C'est-à-dire que les femmes qui réussissent à établir leur cabinet comptable en Colombie doivent sacrifier leur temps libre pour pouvoir faire face à toutes les responsabilités du ménage, y compris l'éducation des enfants ; raison également de la forte présence des experts-comptables dans le secteur privé (salariés).

La surcharge de travail et de soins non rémunérés dont souffrent les femmes est présentée comme un obstacle au développement de la vie professionnelle des femmes. Ceci est déjà considéré comme un problème pour le gouvernement et *ONU Mujeres Colombia*, raison pour laquelle la mesure et l'évaluation économique du travail domestique et des soins non rémunérés ont été inclus dans les comptes satellites du pays.

Étant donné que sur les sept obstacles liés au genre dans l'entrepreneuriat féminin retenus pour cette recherche, cinq sont ceux que rencontrent les femmes experts-comptables en Colombie à la création d'un cabinet comptable, la première recommandation consiste à mener des recherches visant à identifier, d'un point de vue politique, économique et social, en profondeur, tous les obstacles réels rencontrés par les femmes experts-comptables en Colombie à tous les niveaux, pour autonomiser leur participation au travail et sensibiliser la société colombienne.

Dans le cadre d'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, il est recommandé à l'État colombien de promouvoir l'information par différents moyens de communication pour

faire connaître les avantages de l'inclusion des hommes dans les tâches domestiques, ensuite, redistribuer les responsabilités du ménage, puisque c'est un travail qui soutient la vie quotidienne, qui ne va pas disparaître, ni diminuer, alors, il doit être réalisé, mais avec une autre approche qui nécessite de le répartir différemment, plus égalitaire, en recherchant l'équilibre, il faut pour cela une réorganisation sociale avec l'engagement des familles et surtout des hommes, de l'État et du marché du travail, en tenant compte qu'elle est fondamentale pour améliorer la qualité de vie de la population colombienne. L'économie des soins est un facteur transversal du pays.

En ce qui concerne l'accès à un réseau professionnel, il serait souhaitable de créer une association représentant les femmes experts-comptables en Colombie, afin d'améliorer l'image de la profession comptable et d'assurer l'égalité des conditions de travail, en accompagnant les femmes dans la progression de leur carrière professionnelle, afin de mieux se préparer et d'éliminer les obstacles auxquels elles sont confrontées ; promouvoir l'égalité des sexes aux postes de direction ; contribuer à la réalisation des objectifs relatifs à la présence des femmes dans les conseils d'administration et les autres organes de gestion ; promouvoir la parité dans la profession comme levier économique et question de responsabilité sociale des entreprises ; aussi, une plate-forme pour créer un réseau formel de contacts.

Enfin, il est de nouveau conseillé de déconstruire les stéréotypes de genre qui persistent et sont ancrés dans des spécialisations de genre qui imposent certains comportements aux femmes qui empêchent leur plein épanouissement professionnel.

En ce qui concerne l'aversion au risque, il est conseillé aux femmes ayant l'ambition de créer leur cabinet comptable, de s'associer avec d'autres femmes experts-comptables. L'aversion au risque peut diminuer, le sentiment de risque est partagé. De même, il est conseillé d'être capable de faire face aux défaites.

En ce qui concerne le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs, il est impératif que les jeunes femmes experts-comptables apprennent à montrer leurs capacités et compétences à travers leur attitude et leur façon de s'exprimer, cesser de se culpabiliser. Il est très important de ne pas se mettre d'accord sur les brumes sexistes, elles doivent répondre de manière affirmée avec calme, éducation et clarté ; il est également important de communiquer positivement ; utiliser des expressions orales, sensorielles et visuelles pour avoir un impact positif sur la communication.

Le syndrome de l'imposteur, il est recommandé de le combattre, selon Mount et Tardanico (2018), il peut être combattu, d'abord en créant un inventaire des réalisations personnelles, puis identifier les croyances personnelles limitantes sur le succès, et pour finir, créer un inventaire des forces.

Enfin, nous tenons à souligner que la profession comptable en Colombie affiche une féminisation significative de la profession comptable, puisque les chiffres démontrent avec précision l'augmentation du nombre de femmes experts-comptables en Colombie, ce qui peut s'expliquer par la possibilité d'un travail indépendant compatible avec les tâches ménagères, idée que cette recherche prouve fautive. C'est une bonne chose pour la profession, dans la mesure où les femmes sont liées au marché du travail, mais la question qui nous préoccupe est : est-ce que cela peut être un obstacle à l'accès à des postes de direction ? Quels sont les avantages de l'implication de l'homme dans les tâches ménagères ?

Cette recherche montre que la culture patriarcale profondément enracinée en Colombie empêche le développement à un haut niveau professionnel de la femme expert-comptable. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail qui a émergé des interviews réalisées pour cette thèse, est un autre exemple, de la culture machiste du pays. Culture qui nécessite des transformations culturelles, institutionnelles et normatives profondes immédiatement.

Bien que le pays soit dans un état élevé de féminilisation de la profession comptable, les règles du jeu restent encore inévitables aujourd'hui. Les causes sont variées et liées à différents facteurs tels que les facteurs économiques et sociaux. Cela conduit à la nécessité de poursuivre l'étude de la question, sous différents angles, par exemple la comptabilité, le genre et l'évasion fiscale ; les valeurs féminines appellent à la morale, en favorisant l'éthique professionnelle comptable. Il est également important de souligner les valeurs féminines et comment ces attributs ou caractéristiques sont transférés à la profession comptable.

Il est essentiel de poursuivre les recherches. Il est important d'analyser en détail les conditions dans lesquelles les femmes experts-comptables doivent se présenter pour exercer la profession comptable dans les secteurs public, privé et indépendant.

D'une manière générale, en Colombie, il reste encore beaucoup à faire en ce qui concerne la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière d'emploi à tous les niveaux de décision dans la vie politique, économique et publique du pays. Comme dernière recommandation, il est important de développer la ligne d'étude de genre comptable en Colombie, puisqu'elle est en état initial. Il n'existe pas de données claires sur l'inclusion des femmes dans la profession et encore moins sur les raisons de la vague de femmes qui ont commencé à étudier la comptabilité comme profession, Il serait également intéressant de faire des recherches sur les raisons réelles pour lesquelles les femmes choisissent d'étudier cette profession en Colombie.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. Dans J.-M. Shafritz, J.-S. Ott, & Y.-S. Jang, *Classics of organizational theory* (pp. 463-472).
- Ahl, H. (2002). *The making of the female entrepreneur: a discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Jönköping International Business School.  
<https://doi.org/http://hj.diva-portal.org/smash/get/diva2:3890/FULLTEXT01.pdf>
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and practice*, 30(5), 595-621. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. <https://doi.org/>[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665-684.  
<https://doi.org/><https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Alvarez, S. (2001). *Feminismos, debates teóricos contemporáneos (El Libro Universitario. Manuales) (Spanish Edition)*. Madrid: Alianza Editorial.
- Alvesson, M., & Billing, D. Y. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. London: SAGE Publications Ltd.
- 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(5), 469-490.  
<https://doi.org/><https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>

- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World* Geneva. Genève: International labour office.
- Anker, R., Melkas, H., & Korten, A. (2003). *Working paper [WP.16]: Gender-based occupational segregation in the 1990s*. Genève: International Labour Office. [https://doi.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_](https://doi.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_)
- Anonyme. (2000). Women are humanizing the workplace: MW;. *Marketing to Women*, 13(11), 8-8. <https://doi.org/https://aces-distant.sciencespo.fr/login?url=https://www-proquest-com.aces-distant.sciencespo.fr/trade-journals/women-are-humanizing-workplace/docview/206740004/se-2>
- Arango Gaviria, L. (2000). Georgina Fletcher. Dans A. Bernal Olarte, R. Pineda G., P. Buriticá, M. Medina, L. Arango Gaviria, M. Laverde Toscano, M. Martínez, *María Cano, Betsabé Espinoza, Mercedes Abadía, Georgina Fletcher, Esmeralda Arboleda, Ofelia Uribe, Rosita Turizo, Gloria Cuartas, Cecilia López, Piedad Córdoba, María Teresa Arizabaleta, Helena Páez de Tavera, Socorro Ramírez: Sufraguistas y luchadoras p* (pp. 22-22). Universidad Nacional de Colombia, Escuela de Estudios de Género, Grupo Mujer y Sociedad / Corporación Casa de la Mujer de Bogotá. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53037>
- Arenius, P., & Minniti, M. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics* , 24, 233-247. <https://doi.org/https://doi-org.aces-distant.sciencespo.fr/10.1007/s11187-005-1984-x>
- Arévalo Galindo, N. E., & Quinche Martín, F. L. (2014). Reconocimiento trazos: una historiografía de la contabilidad y la contaduría pública en Colombia. *Horizontes plurales e identitarios para recrear el pensamiento de la contabilidad, IX Simposio Nacional y VII Internacional de Investigación Contable y Docencia*, 156-176.

[https://doi.org/https://datospdf.com/download/la-triada-contabilidad-organizaciones-instituciones-un-exordio-\\_5a44ce36b7d7bc422b8f0cc3\\_pdf](https://doi.org/https://datospdf.com/download/la-triada-contabilidad-organizaciones-instituciones-un-exordio-_5a44ce36b7d7bc422b8f0cc3_pdf)

Arnolds, C., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585190210125868>

AFEC-Association Femmes experts-comptables. (2018). *La parité un enjeu de Société, un enjeu pour la profession comptable*. Paris: Association Femmes experts-comptables.  
<https://doi.org/https://www.femmes-experts-comptables.com/la-parite-un-enjeu-de-societe-un-enjeu-pour-la-profession-comptable-un-ouvrage-de-lassociation-femmes-experts-comptables-2/>

AFEC-Association Femmes Experts-comptables. (s.d.). *L'association de Femmes Experts-comptables*. L'association de Femmes Experts-comptables Web site:  
<https://www.femmes-experts-comptables.com/>. Consultée le 15 septembre 2022.

Atehortúa, A., & Rojas, D. (2005). Venezuela antes de Chávez: auge y derrumbe del sistema de "punto fijo". *Anuario colombiano de historia social y de la cultura*, 32.  
<https://doi.org/http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/achsc>

Aven, F. F., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations : A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 26, 63-73.  
<https://doi.org/http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0148296393900430>

Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. London: SAGE Publications Ltd.

Avolio, B. J., M. Bass, B., & I. Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal*

of *Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317999166789>

## B

- Baines, S., & Wheelock, J. (1998). Working for Each Other: Gender, the Household and Micro-business. *International Small Business Journal*, 17(1), 16-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0266242698171001>
- Baker, T., Aldrich, H. E., & Liou, N. (1997). Invisible entrepreneurs: the neglect of women business owners by mass media and scholarly journals in the USA. *Entrepreneurship and regional development*, 9(3), 221-238. <https://doi.org/10.1080/08985629700000013>
- Balcells, J. M. (2019). Sor Juana Inés de la Cruz. La resistencia del deseo | Francisco Ramírez Santacruz. *Creneida. Anuario De Literaturas Hispánicas*, 7, 447-455. <https://doi.org/https://doi.org/10.21071/calh.v7i.12500>
- Barber, B. M., & Odean, T. (2001). Boys will be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 261-292. <https://doi.org/https://doi.org/10.1162/003355301556400>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. *Applied Psychology*, 45(1), 5-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1996.tb00847.x>
- Bass, B., & Avolio, B. (1998). Transformational Leadership, Charisma, and beyond. Dans J. Hunt, B. Baliga, H. Dachler, & C. Schriesheim (Eds.), *Emerging Leadership Vistas* (pp. 29-49). Lanham: Lexington Books.
- Baumeister, R., Campbell, J., Krueger, J., & Vohs, K. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles. *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44. <https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>

- Beaver, W. H., & Ryan, S. G. (2000). Biases and lags in book value and their effects on the ability of the book-to-market ratio to predict book return on equity. *Journal of Accounting Research*, 38(1), 127-148. <https://doi.org/10.2307/2672925>
- Begley, T. M. (1995). Using Founder Status, Age of Firm, and Company Growth-Rate as the Basis for Distinguishing Entrepreneurs from Managers of Smaller Businesses. *Journal of Business Venturing*, 10(3), 249-263. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(94\)00023-N](https://doi.org/10.1016/0883-9026(94)00023-N)
- Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics Associated With Performance in Entrepreneurial Firms and Smaller Businesses. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79-93. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(87\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0883-9026(87)90020-6)
- Beker, G. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3, S33-S58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Bem, S. L. (1974). The measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
- Bénassy, M.C. (2019). Francisco Ramírez Santacruz, Sor Juana Inés de la Cruz. La resistencia del deseo. *Caravelle*, 113, 211-214. <https://doi.org/10.4000/caravelle.6977>
- Beneria, L. (1979). Reproduction, production and the sexual division of labour. *Cambridge Journal of Economics*, 3(3), 203-225. [https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC\\_SPO/1gsggji/cdi\\_proquest\\_miscellaneous\\_74409014](https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC_SPO/1gsggji/cdi_proquest_miscellaneous_74409014)
- Beneria, L. (2016). *Gender, development, and globalization: economics as if all people mattered* (éd. 2nd). New York:Routledge.
- Berdugo, E., & Gámez, J. (2015). *Mujeres empresarias en Iberoamérica: casos: España, México y Colombia*. Universidad de la Salle.

[https://doi.org/https://ediciones.lasalle.edu.co/libro/mujeres-empresarias-en-iberoamerica\\_124672/](https://doi.org/https://ediciones.lasalle.edu.co/libro/mujeres-empresarias-en-iberoamerica_124672/)

- Bernardi, R. (1998). The implicatiосn of lifestyle preference on a public accounting carrer: an exploratory study . *Critical Perspective on Accounting*, 9, 335-351.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0190>
- Bernardi, R., & Threadgill, V. (2010). Women directors and corporate social responsibility. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, 15(2), 15-21.  
[https://doi.org/http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo\\_vol15\\_no2\\_pages\\_15-21.pdf](https://doi.org/http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol15_no2_pages_15-21.pdf)
- Berney, J. (2020). *100 years celebrating women in Chartered Accountancy*. ICAEW.GAA.  
<https://www.icaew.com/-/media/corporate/files/about-icaew/100-years-of-women/100-years-booklet.ashx?la=en>
- Bertrand, M. (2010). New Perspectives on Gender (Chapter 17) . Dans O. Ashenfelter, & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4B, pp. 1543-1590). North-Holland: Elsevier Science & Technology.
- Best, D., & Williams, J. (1997). Sex, Gender and Culture. Dans J. P. Berry, *Handbook of Cross-cultural Psychology: Social behavior and applications 2nd edition* (Vol. 3, pp. 163-212). United States of America: Ally and Bacon.
- Biddle, G. C., Ma, M. L., & Song, F. M. (2020). Accounting conservatism and bankruptcy risk. *Journal of Accounting, Auditing and Finance, Forthcoming*, Accounting Conservatism and Bankruptcy Risk. <https://doi.org/https://ssrn.com/abstract=1621272> or <http://dx.doi.org/10.2139/>
- Bidegain, N., Scuro, L., & Vaca Trigo, I. (2020). La autonomía económica de la mujeres en tiempos de COVID-19. *Revista de la CEPAL*, 132, 226-238.  
<https://doi.org/https://www.cepal.org/es/publicaciones/46833-la-autonomia-economica-mujeres-tiempos-covid-19>

- Bird, B., & Brush, C. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 41-66. <https://doi.org/10.1177/104225870202600303>
- Birley, S. (1989). Female entrepreneurs: Are they really different? *Journal of Small Business Management*, 27(1), 1-37. <https://www.semanticscholar.org/paper/Female-entrepreneurs-%3A-are-they-really-any-Birley/ad3132e0b6c4e5e0e9eb62664dbf27b4d8caeabe>
- Birley, S. M., & Saunders, P. (1987). Do women entrepreneurs require different training? *American Journal of Small Business*, 12(1), 27-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/104225878701200102>
- Blumberg, R. (1984). A general theory of gender stratification. *Sociological Theory*, 2, 23-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/223343>
- Boissin, J., & Emin, S. (2007). *Une moindre fibre entrepreneurial chez les femmes dès l'Université ?* Centre pour la communication scientifique directe.
- Boni – Le Goff, I. (2010). Au nom de la diversité : Analyse écologique du développement des réseaux professionnels de femmes cadres en France. *Sociologies pratiques*, 21(2), 83-95. <https://doi.org/https://doi.org/10.3917/sopr.021.0083>
- Bonner, S. (2008). *Judgment and Decision Making in Accounting*. Upper Saddle River.
- Borges, C., Filion, L. J., & Simard, G. (2008, Juin). Specificities of the venture creation process by women. *Communication présentée au congrès ICSB/CIPE*. Halifax: ICSB/CIPE.
- Boring, A. (2016). L'Entrepreneuriat des femmes : motivations et obstacles. *Regards croisés sur l'économie*, 19, 130-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.3917/rce.019.0130>
- Bpifrance. (2022). *Indice Entrepreneurial Français 2021 : les Françaises de plus en plus impliquées dans l'entrepreneuriat*. Bpifrance.

file:///C:/Users/agnar/Downloads/20220307CP\_Indice\_EntrepreneurialFrancais20211  
es\_Francaises\_de\_plus\_en\_plus\_impliquees\_dans\_lentrepreneuriat.pdf

- Broadbent, J. (1998). The gendered nature of "Accounting logic": pointers to an accounting that encompasses multiple values. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 267-297.
- Broto, R. B. (2014). Impact of education and training on performance of women entrepreneurs. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 6(1), 38-52.  
<https://doi.org/10.1108/JEEE-05-2013-0014>
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), 59-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00018.x>
- Browne, K. R. (2006). Evolved sex differences and occupational segregation. *Journal of organizational Behavior*, 27(2), 143-162.  
<https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/4093965>
- Bruce, T. (2013). Reflections on Communication and Sport: On Women and Femininities. *Communication & Sport*, 1(1-2), 125-137.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2167479512472883>
- Brush, C. (1992). Research on Women Business Owners: Past Trends, A New Perspective and Future Direction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/104225879201600401>
- Brush, C. G., & Cooper, S. Y. (2012). Female entrepreneurship and economic development: An international perspective. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(1-2), 1-6. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637340>
- Brush, C., Carter, N., Gatewood, E., Greene, P., & Hart, M. (2006). *Women and Entrepreneurship: Contemporary Classics*. Northampton: Edward Elgar.

- Bryson, V. (1999). *Feminist Debates: Issues of Theory and Political Practice*. Basingstoke: Macmillan.
- Buchanan, L. (2006). The impostor syndrome why do so many successful entrepreneurs feel like fakes? *Inc*, 28, 37-38.  
<https://doi.org/https://www.proquest.com/magazines/impostor-syndrome-why-do-so-many-successful/docview/214513634/se-2>
- Burke, S., & Collins, K. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*, 16(5), 244-256.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420110395728>
- Burt, R. (1992). *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bussotti, C. (1990). *The impostor phenomenon : family roles and environment*. Georgia State University. <https://doi.org/https://www.worldcat.org/fr/title/impostor-phenomenon-family-roles-and-environment/oclc/24761742>
- Butler, J. (2006). *Trouble dans le genre (Kraus, C., Trad.)*. Paris: La Découverte poche.
- Buttner, E. H., & Moore, D. P. (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, 35(1), 34-46.  
<https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/279548467>
- Buttner, E. H., & Rosen, B. (1992). Rejection in the loan application process: Male and female entrepreneurs' perceptions and subsequent intentions. *Journal of Small Business Management*, 30(1), 58-65.  
[https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/283363362\\_Rejection\\_in\\_the\\_loan\\_application\\_process\\_Male\\_and\\_female\\_entrepreneurs\\_perceptions\\_and\\_subsequent\\_intentions](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/283363362_Rejection_in_the_loan_application_process_Male_and_female_entrepreneurs_perceptions_and_subsequent_intentions)

Buttner, H. (2001). Examining female entrepreneurs' management style: An application of a relational frame. *JBE. Journal of Business Ethics*, 29(3), 253-269.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1026460615436>

Buxó, J. P. (1993). Sor Juana: monstruo de su laberinto. Dans S. Herrera, & E. Urrutia (Eds.), *Y diversa de mí misma entre vuestras plumas ando: homenaje internacional a Sor Juana Inés de la Cruz (1st ed.)* (pp. 43-70). México D.F: El Colegio de México.

## C

Caputto S, L. A. (2008). La mujer en Colombia: educación para la democracia y democracia en la educación. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 112-121.  
<https://doi.org/10.18359/REDS.713>

Carlson, M. (2005). *¡feminismo!: The woman's movement in Argentina*. Chicago: Chicago Review Press.

Carmona López, A. (2021). *Quemar el miedo : un manifiesto*. Ciudad de México: Planeta M.R.

Caro, E. (1995). El estado y las mujeres. Dans M. Velásquez Toro, *Las mujeres en la historia de Colombia* (pp. 431-455). Bogotá: Norma, S.A.

Carrier, C., Julien, P. A., & Menvielle, W. (2006). Un regard critique sur l'entrepreneuriat féminin: une synthèse des études des 25 dernières années. *Gestion*, 31(2), 36-50.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3917/riges.312.0036>

Carrington, C. (2006). L'entrepreneuriat au féminin. *Journal of Small Business et Entrepreneurship*, 19(2), 95-106.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08276331.2006.10593361>

Carter, N. M., & Allen, K. R. (1997). Size determinants of women-owned businesses: choice or barriers to resources? *Entrepreneurship & Regional Development*, 9(3), 211-220.  
<https://doi.org/10.1080/08985629700000012>

- Carter, S., Anderson, S., & Shaw, E. (2001). *Women's Business Ownership: A Review of the Academic, Popular and Internet Literature: Report to the Small Business Service*. Stirling: Small Business Service.
- Casal, R., & Vilorio, N. (2007). La Ciencia Contable, su historia, filosofía, evolución y su producto. *Actualidad Contable Faces*, 10(15), 19-28.  
<https://doi.org/actualidadcontable@ula.ve>
- Castiblanco-Moreno, S. (2018). Informal entrepreneurship and gender: Characteristics of peddlers in Bogotá. *Sociedad y Economía (on line)*, 34, 211-228.  
<https://doi.org/10.25100/sye.v0i34.6479>
- Castro, L. A. (2020). Maternidades “líquidas”: feminismos y narrativas recientes en Chile. *Revista Chilena de Literatura*, 101, 13-39.  
<https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/26915654>
- CEPAL-Inter-Agency Working Group on Violence Against Women in All its Manifestations-NU. CEPAL. (2007). *!Ni una más!. El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.  
<https://doi.org/https://www.cepal.org/es/publicaciones/2870-ni-mas-derecho-vivir-vida-libre-violencia-america-latina-caribe>
- Chabaud, D., & Lebègue, T. (2013). Femmes dirigeantes en PME : Bilan et perspectives. *Revue Interdisciplinaire Management et Humanisme (RIHME)*, 3(7), 43-60.  
<https://doi.org/DOI:10.3917/rimhe.007.0043>
- Chamorro González, C. (2015). La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia. *Universidad de la costa*, 44-65.  
<https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/286381703>

- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223-236.  
[https://doi.org/10.1016/0883-9026\(92\)90028-P](https://doi.org/10.1016/0883-9026(92)90028-P)
- Chell, E., Haworth, J., & Brearley, S. (1991). *The entrepreneurial personality: concepts, cases and categories*. New York: Routledge.
- Chodorow, N. (1989). *Feminism and Psychoanalytic Theory*. New Haven: Yale University Press.
- Chung, J. (2001). An Examination of Potential Public Accounting Recruits' Attitudes Toward Women. *The British Accounting Review*, 33(3), 307-331.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/bare.2001.0163>
- Ciancanelli, P. (1998). Survey research and the limited imagination. *Critical Perspectives on Accounting*, 9(3), 387-389. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0193>
- Clance, P., & Imes, S. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 15, 241-247. [https://doi.org/https://www.paulineroseclance.com/pdf/ip\\_high\\_achieving\\_women.pdf](https://doi.org/https://www.paulineroseclance.com/pdf/ip_high_achieving_women.pdf)
- Cliff, J. (1998). Does One Size Fit All? Exploring the Relationship between Attitude towards Growth, Gender and Business Size. *Journal of Business Venturing*, 13, 523-542.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00071-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00071-2)
- Coffee, J. J. (2006). *Gatekeepers : The Professions and Corporate Governance*. Oxford: University Press, Incorporated.  
<https://doi.org/https://ebookcentral.proquest.com/lib/sciences-po/detail.action?docID=430982>
- Coleman, S. (2000). *Journal of Small Business Management*, 38(3), 37-52.  
<https://doi.org/https://access->

distant.sciencespo.fr/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/access-capital-terms-credit-comparison-men-women/docview/220957222/se-2

- Collins, C., Hanges, P., & Locke, E. (2004). The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *Human Performance*, 17(1), 95-117. [https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1701\\_5](https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1701_5)
- Collins, D., Masli, A., Reitenga, A. L., & Sanchez, J. M. (2009). Earnings restatements, the Sarbanes-Oxley Act and the disciplining of chief financial officers. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 24(1), 1-34. <https://doi.org/https://doi-org.access-distant.sciencespo.fr/10.1177/0148558X090240010>
- Collins, K. M., & Killough, L. N. (1992). An empirical examination of stress in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 17(6), 535-547. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90012-H](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90012-H)
- Collins, R., Saltzman Chafetz, J., Lesser Blumberg, R., Coltrane, S., & Turner, H. (1993). Toward an Integrated Theory of Gender Stratification. *Sociological Perspectives*, 36(3), 185-216. <https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/1389242>
- Colliot-Thélène, C. (2014). *La sociologie de Max Weber*. Paris: La Découverte.
- Comisión Legal para la Equidad de la Mujer Colombia . (s.d.). *Cámara de representantes*. Congreso de la República de Colombia: <https://www.camara.gov.co/comision/comision-legal-para-la-equidad-de-la-mujer-del-congreso/>. Consultée le 10 décembre 2021.
- Commission of European Communities . (2004). *Report on Competition in Professional Services*. European commission. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0083:FIN:EN:PDF>
- Concha, J. (2015). *Gabriela mistral*. Santiago de Chile: Editorial Universidad Alberto Hurtado.

Congreso de la República de Colombia. (1887). *Código civil colombiano de 1887*. República de Colombia. [https://doi.org/https://www.oas.org/dil/esp/codigo\\_civil\\_colombia.pdf](https://doi.org/https://www.oas.org/dil/esp/codigo_civil_colombia.pdf)

Congreso de la República de Colombia. (1933). *Decreto 227 de 1933*. República de Colombia. <https://doi.org/https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/mujer/mujer/Leyes%20Mujer%20PDF/Decreto%20227%20de%201933.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (1935). *Ley 73 de 1935*. República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1945). *Decreto 126 de 1945*. República de Colombia. <https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1028110>

Congreso de la República de Colombia. (1951). *Decreto 0356 de 1951*. República de Colombia. <https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1080627#:~:text=DECRETO%20356%20DE%201951&text=Que%20es%20de%20la%20mayor,Art%C3%ADculo%20primero.>

Congreso de la República de Colombia. (1971). *Código de comercio de Colombia de 1971*. República de Colombia. <https://doi.org/https://www.camarabaq.org.co/wp-content/uploads/2021/03/CodigodeComercio-2.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (1974). *Decreto 2820 de 1974*. República de Colombia. [https://doi.org/https://www.redjurista.com/Documents/decreto\\_2820\\_de\\_1974\\_ministerio\\_de\\_justicia.aspx#/](https://doi.org/https://www.redjurista.com/Documents/decreto_2820_de_1974_ministerio_de_justicia.aspx#/)

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Congreso de la República de Colombia.

- Congreso de la República de Colombia. (2016). *Ley 1788 de 2016*. Secretaria del senado.  
[https://doi.org/http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1788\\_2016.html](https://doi.org/http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1788_2016.html)
- Congreso de la República de Colombia. (2020). *Estatuto Tributario de 2020*. República de Colombia.
- Congreso de la República. (1990). *Ley 43 de 1990*. Bogotá: Ministerio de educación.  
[https://doi.org/https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104547\\_archivo\\_pdf.pdf](https://doi.org/https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104547_archivo_pdf.pdf)
- Conroy, T., & Weiler, S. (2015). Where are the women entrepreneurs?: Business ownership growth by gender across the American urban landscape. *Economic inquiry*, 53(4), 1872-1892. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ecin.12224>
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer;. (2021). Consolidado de hallazgos y recomendaciones en materia de políticas públicas para la recuperación post covid 19. *Observatorio Colombiano de la mujer*.  
[https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion\\_90.pdf](https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_90.pdf)
- Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer;. (s.d.). *Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer*. Equidad mujer.gov.co:  
<http://www.equidadmujer.gov.co/Paginas/equidad-mujer.aspx>. Consultée le 13 mai 2021.
- Constantinidis, C. (2010). Représentations sur le genre et réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneures. *Revue française de gestion*, 202, 127-143.  
<https://doi.org/https://www.cairn.info/revue-2010-3-page-127-htm>
- Cooper, C. (1992). The non and nom of accounting for (m)other nature. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 5(3), 16-39.

- Cornet, A., & Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue Française de Gestion*, 30(151), 191-204. <https://doi.org/https://doi.org/10.3166/rfg.151.191-204>
- Corporate Women Directors International. (2020). *2020 CWDI REPORT: WOMEN BOARD DIRECTORS OF ASIA-PACIFIC*. Corporate Women Directors International Web site: <https://globewomen.org/CWDINet/index.php/2018-fortune-global-200-companies-2/>
- Crissien-Castillo, J. O. (2009). Investigando el entrepreneurship tras un marco teórico y su aporte al desarrollo económico de Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 66, 67-84. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160>
- Croizet, J. C., & Leyens, J. P. (2003). *Mauvaises réputations: Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris : Armand Colin.
- Cromie, S., & O'Donaghue, J. (1992). Research Note: Assessing Entrepreneurial Intentions. *International Small Business Journal*, 10(2), 66-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.1992.tb00031.x>
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47, 448-474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Cuadrado, I. (2007). Estereotipos de género. Dans F. Morales, M. Moya, A. Gómez, E. Gaviria, & I. Cuadrado, *Psicología Social* (pp. 243-266). Madrid: McGraw-Hill.
- Cubides, H. (1999). Evolución de la capacitación y formación de los Contadores Públicos. Dans H. Cubides, A. Maldonado, M. Machado, F. Visbal, & E. Gracia (Eds.), *Historia de la Contaduría Pública en Colombia Siglo XX (3 ed.)*. Editorial Universidad Central.

## D

- Dalla, C. R., Machado, R. C., & Sequeira, D. (2006). *Teoria da comunicação na América Latina: da herança cultural á construção de uma indentidade própria*. Curitiba: Editora UFPR.

Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability*, 21(4), 1-33.

[https://doi.org/https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1977918](https://doi.org/https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1977918)

DANE- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Microdatos de la gran encuesta integrada de hogares (GEIH)*. DANE Web site: [https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/701/get\\_microdata](https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/701/get_microdata)

DANE- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. Revisión 4 Adaptadas para Colombia CIU Rev. 4 A.C.* Bogotá: DANE. [https://doi.org/https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIU\\_Rev\\_4\\_AC\\_2020.pdf](https://doi.org/https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIU_Rev_4_AC_2020.pdf)

DANE- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. DANE: [https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/701/get\\_microdata](https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/701/get_microdata)

DANE- Departamento Administrativo Nacional de estadística. (2021). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2016-2017*. DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

DANE- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021a). *Microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. [https://doi.org/https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/701/get\\_microdata](https://doi.org/https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/701/get_microdata)

DANE- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021b). *Perspectivas del mercado laboral desde el Registro Estadístico de Relaciones Laborales Datos mensuales 2020-2019*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/Anexo\\_RELAB\\_empleo\\_ene\\_19\\_dic\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/Anexo_RELAB_empleo_ene_19_dic_20.pdf)

DIAN- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2020). *DIAN*. DIAN Web site:

<https://www.dian.gov.co/>

Datacredito. (s.d.). *Experian Colombia*. Dtacredito Web site: <https://www.datacredito.com.co/>.

Consultée le 5 mars 2020.

De Bruin, A., Brush, C., & Welter, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 31(3), 323-339.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00176.x>

De Beauvoir, S. (1976). *Le deuxième sexe, II. L'expérience vécue*. Paris: Gallimard.

De los Ríos, G. (1995). Condición Jurídica de las mujeres. Dans M. Velásquez Toro, *Mujeres en la historia de Colombia* (pp. 421-430). Bogotá: Norma, S.A.

Deaux, K. (1976). *The behavior of women and men*. California: Brooks/Cole Pub. Co.  
<https://doi.org/https://archive.org/details/behaviorofwomenm00deau/page/n195/mode/2up>

Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender related behavior. *Psychological Review*, 94(3), 369–389. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.369>

Del Baldo, M., Tiron-Tudor, A., & Atena Faragalla, W. (2018). Women's Role in the Accounting Profession: A Comparative Study between Italy and Romania. *Administrative sciences.*, 9(2), 1-23. <https://doi.org/10.3390/admsci9010002>

Deloitte. (s.d.). Deloitte Global's latest Women in the boardroom report reveals crucial link between women's leadership and more diverse boards; some progress for Southeast Asia. *Deloitte Web site*: <https://www2.deloitte.com/gu/en/pages/cxo->

[programs/articles/deloitte-women-in-the-boardroom-report-press-release.html](https://www.deloitte.com/colombia/es/programas/articulos/deloitte-women-in-the-boardroom-report-press-release.html).

Consultée le 5 mars 2022.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1931). *Ley 158 de 1931*. EVA-Gestor Normativo. <https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1639321>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1932). *Ley 28 de 1932*. Congreso de la República de Colombia. <https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1584147#:~:text=La%20mujer%20casada%2C%20mayor%20de,marido%20ser%C3%A1%20su%20representante%20legal>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1956). *Decreto 2373 de 1956*. EVA - Gestor Normativo. [https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=75696#:~:text=DECRETO%202373%20DE%201956%20%28Septiembre%2018%29%20%28Derogado%20por,profesi%C3%B3n%20de%20contador%2C%20y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.%E2%80%9D](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=75696#:~:text=DECRETO%202373%20DE%201956%20%28Septiembre%2018%29%20%28Derogado%20por,profesi%C3%B3n%20de%20contador%2C%20y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.%E2%80%9D)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1960). *Ley 145 de 1960*. EVA - Gestor Normativo. [https://doi.org/https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=66188](https://doi.org/https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=66188)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1981). *Ley 51 de 1981*. EVA - Gestor Normativo. [https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=14153](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=14153)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1986). *Decreto Ley 1333 de 1986*. EVA

- Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=1234](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1234)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1989). *Decreto 624 de 1989*. EVA-

Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=6533](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6533)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1993). *Ley 100 de 1993*. EVA - Gestor

Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=5248](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5248)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1993). *Ley 82 de 1993*. EVA - Gestor

Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=4640](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4640)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1997). *Decreto 3050 de 1997*. EVA-

Gestor Normativo.

<https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7400#:~:text=El%20impuesto%20sobre%20las%20ventas%20discriminado%20en%20la%20factura%20que,para%20efectos%20de%20ser%20declarado.>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1999). *Ley 581 de 1999*. EVA - Gestor

Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=5367](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5367)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2009). *Ley 1314 de 2009*. EVA-Gestor Normativo.

<https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36833#:~:text=%E2%80%9CPor%20la%20cual%20se%20regulan,responsables%20de%20vigilar%20su%20cumplimiento.%E2%80%9D>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2010). *Ley 1413 de 2010*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=40764](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=40764)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2011). *Decreto 4463 de 2011*. EVA - Gestor Normativo.

<https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44805>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2011). *Ley 1496 de 2011*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=45267](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=45267)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Ley 1595 de 2012*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=51009](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=51009)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2013). *Decreto 3032 de 2013*. Bogotá: EVA-Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=56251](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=56251)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Decreto 302 de 2015*. Eva- Gestor Normativo.

<https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60905>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2016). *Ley 1819 de 2016*. EVA-Gestor Normativo.

<https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79140>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Ley 1822 de 2017*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=78833](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=78833)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Ley 1823 de 2017*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=78833](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=78833)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Ley 1857 de 2017*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=78833](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=78833)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Decreto 1784 de 2019*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=100590](https://doi.org/https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=100590)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Decreto 179 de 2019*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=176910](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=176910)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Ley 2010 de 2019*. EVA-Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=159687](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=159687)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Informe sobre la participación efectiva de la mujer en los cargos de niveles decisorios del Estado colombiano*.

Dirección de empleo público.

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/37921809/2020-12-22\\_Informe\\_ley\\_de\\_cuotas\\_2020\\_vf.pdf/85d13768-e8f0-1646-7a28-9968c9600433?t=1609949208268](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/37921809/2020-12-22_Informe_ley_de_cuotas_2020_vf.pdf/85d13768-e8f0-1646-7a28-9968c9600433?t=1609949208268)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Ley 2060 de 2020*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=143959](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=143959)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Ley 2069 de 2020*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=160966](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=160966)

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Ley 2125 de 2021*. EVA - Gestor Normativo.

[https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=168050](https://doi.org/https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=168050)

Departamento Nacional de Desarrollo. (s.d.). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022*.  
 dpn.gov:<https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx#:~:text=El%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo%20es%20un%20pacto%20por%20la,construir%20el%20futuro%20de%20Colombia>. Consultée le 10 janvier 2022.

Departamento Nacional de Planeación. (s.d.). *Plan Nacional de Desarrollo*. dnp.gov.co:  
<https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>. Consultée le 6 juin 2021.

Díaz Pérez, Á., & Silva Niño, A. C. (2017). Retos de las políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino en Colombia. *Reflexión Política*, 19(38), 42-57.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11054032004>

Drezner, M. (2007). *La Pola (policarpa Salavarrieta)*. Bogotá: Editorial Fonolibros De Colombia.

Duberley, J., & Carrigan, M. (2012). The career identities of ‘mumpreneurs’: Women’s experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, 31(6), 629-651. <https://doi.org/DOI:10.1177/0266242611435182>

Duchéneaut, B. (1997). Le profil du dirigeant de moyenne entreprise. *Revue française de gestion*, 116, 95-110.  
[https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/313754192\\_Le\\_profil\\_du\\_dirigeant\\_et\\_la\\_prise\\_de\\_decision\\_cas\\_des\\_PME\\_Marocaines](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/313754192_Le_profil_du_dirigeant_et_la_prise_de_decision_cas_des_PME_Marocaines)

Dueñas-Vargas, G. (2008). Uribe de Acosta, Ofelia (1900–1988). *The Oxford Encyclopedia of Women in World History*. <https://uspc->

spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC\_SPO/1gsggji/cdi\_oup\_oro\_10\_1093  
\_acref\_9780195148909\_013\_1108.

Dujovne Ortiz, A. (1995). *Eva Perón la Madone des sans-chemise* (S. Fields, Trad.)

Paris :B. Grasset.

## E

Eddleston, K. A., Ladge, J. J., Mitteness, C., & Balachandra, L. (2016). Do you See what I

See? Signaling Effects of Gender and Firm Characteristics on Financing Entrepreneurial Ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 489-514.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/etap.12117>

Edlund, C. (1992). Humanizing the workplace: Incorporating feminine leadership. Dans M.

Bailey, & R. Mayer (Eds.), *Public Management in an Interconnected World: Essays in the Minnowbrook Tradition* (pp. 77-88). Greenwood Press.

Eitzen, D., Zinn, B., & Smith, E. (2010). *Social problems (12th ed.)*. London: Pearson Education.

Ely, R., & Padavic, I. (2007). A feminist analysis of organizational research on sex differences.

*Academy of Management Review*, 32(4), 1121-1143.

<https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/20159359>

Emery, M., Hooks, J., & Stewart, R. (2002). Born at the wrong time? An oral history of women

professional accountants in New Zealand. *Accounting History*, 7(2), 7-34.

<https://doi.org/https://acces->

[distant.sciencespo.fr/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/born-at-](https://doi.org/https://acces-distant.sciencespo.fr/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/born-at-)

[wrong-time-oral-history-women/docview/214917420/se-2](https://doi.org/https://acces-distant.sciencespo.fr/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/born-at-wrong-time-oral-history-women/docview/214917420/se-2)

Engels, F. (2001). *The origin of the family, Private Property and the State*. London: Electric

Book Co.

- Enget, K., Garcia, J. L., & Webinge, M. (2020). Majoring in accounting: Effects of gender, difficulty, career opportunities, and the impostor phenomenon on student choice. *Journal of Accounting Education*, 53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2020.100693>
- Erez, A., & Judge, T. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270-1279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1270>
- Escandón, E. (2020). Femmes et entrepreneuriat. *Délégation aux droits des femmes et à l'égalité*. <https://www.lecese.fr/travaux-publies/femmes-et-entrepreneuriat>
- Esquivel, V., Budlender, D., & Folbre, N. (2008). Explorations. Time-Use Surveys in the South. *Feminist Economics*, 14(3), 107-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13545700802075135>
- European Institute for Gender Equality. (2020). *Five reasons why gender-responsive public procurement is crucial in the EU context*. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/grpp/five-reasons-why-gender-responsive-public-procurement-crucial-eu-context>

## F

- Fabowale, L., Orser, B., & Riding, A. (1995). Gender, structural factors, and credit terms between Canadian small businesses and financial institutions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(4), 41-65. <https://doi.org/10.1177/104225879501900404>
- Feldberg, R., & Glenn, E. (1979). Male and female: Job versus gender models in the sociology of work. *Social Problems*, 26, 524-538. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/800039>
- Fenstermaker, S., & West (Eds.), C. (2002). *Doing gender, doing difference : Inequality, power, and institutional change*. New York: Routledge.

- Fernández, P. (2015). *No hay nación para este sexo : La re(d)pública transatlántica de las letras. escritoras españolas y latinoamericanas*. Madrid: Iberoamericana Editorial Vervuert.
- Fernández Rozas, J. C. (2005). El Código de Napoleón y su influencia en América Latina: reflexiones a propósito del Segundo Centenario. Dans C. Febres Pobeda, & C. E. Febres Fajardo, *El derecho internacional en tiempos de globalización: libro homenaje a Carlos Febres Pobeda* (pp. 151-190). Bogotá: Universidad de los Andes.
- Ferraz Gomes, A., Piau Santana, W. G., Pessoa Araújo, U., & Fontes MAartins, C. M. (2014). Empreendedorismo Feminino como Sujeito de Pesquisa. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 16(51), 319-342.
- Ferreiro, F. J. (2013). Mujer y emprendimiento: una especial referencia a los viveros de empresas en Galicia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 12(3), 81-101. <https://doi.org/https://bit.ly/2LmLjHq>
- Firestone, S. (1973). La Dialectique du Sexe, Stock, 1972. Dans L. C. GRIF., *Le féminisme pour quoi faire?* (Vol. 1, pp. 43-43). Lyon : (PERSÉE)/Université de Lyon.
- Fletcher, L. (2000). Women in the workforce bring positive changes for all workers. *Business Insurance*, 34(40), 38-40. <https://doi.org/https://access-distant.sciencespo.fr/login?url=https://www-proquest-com.access-distant.sciencespo.fr/trade-journals/women-workforce-bring-positive-changes-all/docview/233518399/se-2>
- Fontalvo, J. (1990). Fundación de la Escuela Nacional de Comercio. Dans J. Fontalvo, *Personajes, versos y canciones en torno a una escuela* (pp. 11-11). Bogotá: Escuela Nacional de Comercio.

- Forero–Bernal, L., & Duran-Duarte, L. (2019). Aportes a la construcción del estado del arte de emprendimiento femenino en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 86, 77-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2291>
- Fossen, F. (2012). Gender differences in entrepreneurial choice and risk aversion – a decomposition based on a microeconomic model. *Applied Economics*, 44(14), 1795-1812. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00036846.2011.554377>
- Fouquet, A. (2005). Les femmes chefs d'entreprise : le cas français. *Travail, Genre et Sociétés*, 13(1), 31-50. <https://doi.org/https://doi.org/10.3917/tgs.013.0031>
- Francis, B., Hasan, I., P. J., & Wu, Q. (2015). Gender differences in financial reporting decision making: evidence from accounting conservatism. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 1285-1318. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1911-3846.12098>
- Francis, B., Hasan, I., Park, J., & Wu, Q. (2015). Gender differences in financial reporting decision making: evidence from accounting conservatism. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 1285-1318. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1911-3846.12098>
- Freidan, B. (1965). *La mística de la feminidad*. (M. Martínez, Trad.) Ciudad de México: Sagitario.
- Freidan, B. (2003). *Mi vida hasta ahora*. (M. Martínez, Trad.) Madrid: Ediciones Cátedra.

## G

- Gardner, D., & Pierce, J. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group and Organization Management*, 23, 48-70. <https://doi.org/10.12691/education-10-2-3>
- Gartner, W. (1988). Who is an entrepreneur? Is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12(4), 11-32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/104225878801200401>

- GEM (Global Entrepreneurship Monitor). (2020). *2019/2020 Global Entrepreneurship Monitor-Report*. The World Economic Forum. <https://doi.org/gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor). (2021). *2020/2021 Global Entrepreneurship Monitor-Report*. The World Economic Forum. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20202021-global-report>
- Gendron, Y. & Spira, L. F. (2010). Identity narratives under threat: A study of former members of Arthur Andersen. *Accounting, Organizations and Society*, 35, 275-300.
- Gilbert, B. (1993). *Féministe sans frontières*. Ivry-sur-Seine : Editions de l'Atelier .
- Gilligan, C. (1993). *In a different voice: Psychological Theory and Women's Development*. Rééd. en 1993 avec une nouvelle introduction. Cambridge: Harvard University Press.
- Giraldo, D., Jaramillo, E., Torres, Y., & Gómez, L. (2011). Influencia de los estereotipos de género en el area contable en las grandes empresas de Medellín. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 58-59, 197-231. [https://doi.org/https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/4877/1/GiraldoD\\_2011\\_InfluenciaEstereotiposG%C3%A9nero.pdf](https://doi.org/https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/4877/1/GiraldoD_2011_InfluenciaEstereotiposG%C3%A9nero.pdf)
- Givoly, D., & Hayn, C. (2000). The changing time-series properties of earnings, cash flows and accruals: Has financial reporting become more conservative? *Journal of Accounting and Economics*, 29(3), 287-320. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(00\)00024-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0165-4101(00)00024-0)
- Glantz, M., & Arteaga, A. (1997). Sor Juana Inés de la Cruz: ¿Cómo se mide la grandeza de una mujer? Dans M. E. Venier (Ed.), *Varia lingüística y literaria: 50 años del CELL : II. Literatura de la edad media al siglo XVIII* (éd. 1st, edicion conmemorativa, Vol. 8, pp. 313-330). Ciudad de México: El Colegio de México.

- Glass, J., & Camarigg, V. (1992). Gender, parenthood, and job-family compatibility. *American Journal of Sociology*, 98, 131-151. <https://doi.org/www.jstor.org/stable/2781195>
- Glover, S., Bumpus, M., Sharp, G., & Munchus, G. (2002). Gender differences in ethical decision making. *Women in Management Review*, 17(5), 217-227. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420210433175>
- Godwin, L. N., Stevens, C. E., & Brenner, N. L. (2006). Forced to play by the rules? Theorizing how mixed-sex founding teams benefit women entrepreneurs in male-dominated contexts. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 623-642. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00139.x>
- Golesorkhi, B. (2006). Gender differences and similarities in judgments of trustworthiness. *Women in Management Review*, 21(3), 195-210. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420610657380>
- Gómez V., C., Rivas, L., Nieto, P., Pineda García, R., & Alvarez, L. (2007). *María Cano, 1887-2007: "una voz de mujer les grita"*. Bogotá: Escuela Nacional Sindical.
- González Seara, L. (1960). La independencia de las profesiones liberales. *Revista de estudios políticos*.(113-114),147–158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2129482>
- González, C. C. (2000). Agitating for Their Rights: The Colombian Women's Movement, 1930-1957. *Pacific Historical Review*, 69(4), 689-706. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/3641230>
- González, C., Jacinto, R., & Peñaloza, L. (2020). Women Accountants in Academic and Research Spaces in Colombia. *Resistance and Accountability (Advances in Public Interest Accounting)*, 22, 23-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/S1041-706020200000022002>

- González, L. (1960). La independencia de las profesiones liberales. *Revista de Estudios Políticos*, 113-114, 147-158.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2129482>
- Government Legal Department UK. (2019). The Sex Disqualification (Removal) Act 1919. *Government Legal Department UK*.  
<https://doi.org/https://www.gov.uk/government/news/the-sex-disqualification-removal-act-1919>
- Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2005). The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 40(1-3), 3-73.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2005.01.002>
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Grève, A., & Salaff, J. W. (2003). Social networks and entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 28(1), 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1540-8520.00029>
- Grupo Banco Mundial. (s.d.). *Banco Mundial Org*. <https://www.bancomundial.org/es/home>.  
 Consultée le 8 octobre 2021.
- Gupta, V., Turban, D., & Wasti, S. A. (2009). The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397-417. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00296.x>
- Gurbuz, I. B., & Ozkan, G. (2020). Integrated environmental impact and risk assessment in rural women entrepreneurs. *Environmental science and pollution research international*, 27(19), 23837–23848. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-08753-w>
- Gutiérrez. (2011). *Entorno afectivo y emprendimiento*. Lima: Antígona.

Gutierrez Posada, J. (2012). *Memorias Historico-Políticas del Joaquín Posada Gutiérrez* (Vol. 2). New York: Nabu Press.

Guzmán Rodríguez, D. E., & Molano Ayala, P. (2012). *Ley de cuotas en Colombia: Avances y retos. Diez años de la ley 581 de 2000* (Vol. 13). Bogotá: DeJusticia et Open Society Foundation. [https://doi.org/https://www.dejusticia.org/wpcontent/uploads/2017/04/fi\\_name\\_recurso\\_715.pdf](https://doi.org/https://www.dejusticia.org/wpcontent/uploads/2017/04/fi_name_recurso_715.pdf)

## H

Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European sociological review*, 7(2), 101-121. <https://doi.org/http://esr.oxfordjournals.org/>

Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Career. *Work and Occupations*, 29(4), 428-459. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0730888402029004003>

Halbert, D. (2004). Shulamith Firestone: Radical feminism and visions of the information society. *Information, communication & society*, 7(1), 115-135.

Hansen, E. (1995). Entrepreneurial network and new organization growth. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 19(4), 7-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/104225879501900402>

Hardies, K., Breesch, D., & Branson, J. (2011). Male and female auditors overconfidence. *Managerial Auditing Journal*, 27(1), 105-118. <https://doi.org/10.1108/02686901211186126>

Harding, S. (1987). Introduction: Is there a feminist method? Dans S. Harding (Ed.), *Feminism and methodology* (pp. 1-14). Indiana: Indiana University Press.

- Harjoto, M. A., Laksmana, I., & Lee, R. (2015). The impact of demographic characteristics of CEOs and directors on audit fees and audit delay. *Managerial Auditing Journal*, 30(8), 963-997. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MAJ-01-2015-1147>
- Harrap's Capital. (2006). *L'anglais des affaires : Dictionnaire et Guide de communication*. Edinburgh : Chambers Harrap Publishers Ltd.
- Harris, C., Morrison, R., Ho, M., & Lewis, K. (2008). Mumpreneurs: Mothers in the business of babies. *Australia and New Zealand Academy of Management*, 1-17. [https://doi.org/https://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1295\\_HARRIS\\_CANDICE-86.PDF](https://doi.org/https://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1295_HARRIS_CANDICE-86.PDF)
- Hartmann, H. (1980). Un matrimonio mal avenido: hacía una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Zona abierta*, 24, 85-113. <https://doi.org/https://fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>
- Hartog, J., Carbonell, A. F.-i., & Jonker, N. (2002). Linking Measured Risk Aversion to Individual Characteristics. *Kiklos (Basel)*, 55, 3-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-6435.00175>
- Haynes, K., & Fearfull, A. (2008). Exploring ourselves: Exploiting and resisting gendered identities of women academics in accounting and management. *Pacific Accounting Review*, 20(2), 185-204. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/01140580810892508>
- Hechavarría, D., & Ingram, A. E. (2019). Entrepreneurial ecosystem conditions and gendered national-level entrepreneurial activity: A 14-year panel study of GEM. *Small Business Economics*, 53(2), 431-458. <https://doi.org/https://doi-org.acces-distant.sciencespo.fr/10.1007/s11187-018-9994-7>
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The Lack of Fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/record/1984-10927-001>

- Heller, L;. (2010). Mujeres Emprendedoras en América Latina y Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. *División de asuntos de género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL - Serie mujer y desarrollo No 93*.  
[https://doi.org/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5818/1/S0900676\\_es.pdf](https://doi.org/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5818/1/S0900676_es.pdf)
- Henríquez Dazaa, M. C., Mosquera Sánchez, C. E., & Arias Sandoval, A. (2010). La creación de empresas en Colombia desde las percepciones femenina y masculina. *Economía, Gestión y Desarrollo*, 10, 61-77.  
[https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/227385842\\_La\\_creacion\\_de\\_empresas\\_en\\_Colombia\\_desde\\_las\\_percepciones\\_femenina\\_y\\_masculina](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/227385842_La_creacion_de_empresas_en_Colombia_desde_las_percepciones_femenina_y_masculina)
- Hernández Serrato, C., & González Reyes, R. A. (2021). Aprendizaje del concepto de red trófica. Un análisis desde el pensamiento lineal y sistémico. *Boletín Redipe*, 10(1), 272-289.  
<https://doi.org/file:///C:/Users/agnar/Downloads/Dialnet-AprendizajeDelConceptoDeRedTroficaUnAnalisisDesdeE-7925587.pdf>
- Herrera Rodríguez, I. (2021). Mujeres: emprendedoras por excelencia. Dans *Avances por los derechos de la mujeres: 10 años Comisión legal para la equidad de la mujer* (pp. 96-97). Bogotá: Comisión legal para la equidad de la mujer.  
<https://www.camara.gov.co/comision-legal-para-la-equidad-de-la-mujer-clem-lanza-una-recopilacion-de-los-avances-por-los>
- Herrera, M. (1995). Las mujeres en la historia de la educación . Dans V. Toro, *Las mujeres en la historia de Colombia, mujeres y cultura* (pp. 130-152). Bogotá: Norma, S.A.
- Hierro, G. (1991). Del abanico a la guillotina: mujeres, hombres, feminismo en la Revolución Francesa. Dans G. Castañeda, *La Revolución Francesa doscientos años después* (pp. 19-25). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Hill, F. M., Leitch, C. M., & Harrison, R. T. (2006). Desperately Seeking Finance? The Demand for Finance by Women-Owned and -Led Businesses. *Venture Capital*, 8(2), 59-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13691060600555347>
- Hines, R. (1992). Accounting: filling the negative space. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 313-341. [https://doi.org/http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0361-3682\(92\)90027-P](https://doi.org/http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0361-3682(92)90027-P)
- Hisrich, R. D., & Brush, C. G. (1986). *The woman entrepreneur: Starting, financing, and managing a successful new business*. Lanham: Lexington Books.
- Hisrich, R., & Peters, M. (1991). *Entrepreneurship : lancer, élaborer et gérer une entreprise* (Vol. 1). (M. L. Seac'h, Trad.) Paris: Économica.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences : International Differences in Work-Related Values*. London: SAGE Publications Ltd.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of international business studies*, 14(2), 75-89.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures on Organisations: Software of the Mind*. New York: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in Management Theories. Academy of Management Executive. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hofstede, G. (1998). *The Cultural Construction of Gender. Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Culture*. London: SAGE Publications Ltd.
- Hofstede, G. (s.d.). *Country comparison*. Hofstede insights: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>
- Hogg, M., & Cooper, J. (2003). *The SAGE Handbook of Social Psychology*. London: SAGE Publications Ltd.

- Hohendorf, G. (1965). *Clara Zetkin*. Berlin: Volk und Wissen.
- Holmquist, C., & Sundin, E. (1990). What's special about highly educated women entrepreneurs? *Entrepreneurship and Regional Development*, 2(2), 1990. <https://doi.org/10.1080/08985629000000012>
- Hossain, A., Naser, K., Zaman, A., & Nuseibeh, R. (2009). Factors influencing women business development in the developing countries. Evidence from Bangladesh. *International Journal of Organizational Analysis*, 17(3), 202-224. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/19348830910974923>
- Huang, T.-C., Huang, H., & Lee, C. (2014). Corporate executive's gender and audit fees. *Managerial Auditing Journal*, 29(6), 527-547. <https://doi.org/10.1108/MAJ-03-2013-0837>
- Hughes, K. (2005). *Female enterprise in the new economy*. Toronto: University of Toronto Press.
- Hughes, K. D., Jennings, J. E., Brush, C., Carter, S., & Welter, F. (2012). Extending Women's Entrepreneurship Research in New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 429-442. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00504.x>
- Hull, R., & Umansky, P. (1997). An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 22(6), 507-528. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(96\)00028-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682(96)00028-1)
- I**
- Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88(9), 80-85. <https://doi.org/https://web-s-ebSCOhost-com.acces-distant.sciencespo.fr/ehost/results?vid=0&sid=5fdf409c-afdc-4336-bbcc-df97da449097%40redis&bquery=%28SO%2B%28Harvard%2Bbusiness%2Breview>.

%29%29AND%28DT%2B2010%29AND%28TI%2Bwhy%2Bmen%2Bstill%2Bget  
%2Bmore%2Bpromotions%2Btha

IDB Lab. (2020). *wX Insights 2020: The Rise of Women STEMpreneurs: A Study on Women Entrepreneurs in STEM in Latin America and the Caribbean*. InterAmerican Development Bank.

IFAC- International Federation of Accountants. (2009). *Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad*. (IFAC) International Federation of Accountants.  
<https://www.ifac.org/system/files/publications/files/codigo-de-etica-para-profesionales-de-la-contabilidad.pdf>

IFC- International Finance Corporation. (2021). *IFC Annual Report 2021 Highlights*.  
<http://ifc.org>.

Infraestructura Colombiana de Datos Espaciales. (s.d.). *Observatorio Colombiano de las mujeres*. [icde.gov.co](https://www.icde.gov.co):  
<https://www.icde.gov.co/node/1883#:~:text=El%20Observatorio%20Colombiano%20de%20Mujeres,habitan%20en%20los%20territorios%20colombianos.> Consultée le 5 mars 2022.

INNPulsa Colombia. (2020). *Evaluación de Impacto Acelera Región 2020*. INNPulsa Colombia. <https://www.innpulsacolombia.com/node/2995>

INNPulsa Colombia. (2021). *Boletín Analítica Mayo 2021: Ley de emprendimiento en Colombia: construcción de una política pública en materia de emprendimiento*. INNPulsa Colombia. <https://www.innpulsacolombia.com/centro-de-recursos>

INNPulsa Colombia. (s.d.). *INNPulsa Colombia*. [Innpulsa colombia.com: https://aldeainnpulsa.com/](https://aldeainnpulsa.com/). Consultée le 4 février 2022.

INSEE-Institut National de la statistique et des études économiques.(2020). *Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé*. insee.fr: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

INSEE- Institut National de la statistique et des études économiques (s.d.). *Definitions*. <https://doi.org/https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2066>. Consultée le 5 février 2022.

INSEE- Institut National de la statistique et des études économiques. (2020). *Créateurs d'entreprises selon l'âge et le sexe: Données annuelles 2018*. INSEE Web site: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2015206>

INSEE- Institut National de la statistique et des études économiques. (2010). *Enquête Emploi du temps (EDT)*. INSEE. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1224>

Ittonen, K., & Peni, E. (2012). Auditor's gender and audit fees. *International Journal of Auditing*, 16(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2011.00438.x>

Ittonen, K., & Peni, E. (2012). Auditor's gender and audit fees. *International Journal of Auditing*, 16(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2011.00438.x>

## J

Jacobson, W. S., Palus, C. K., & Bowling, C. J. (2010). A woman's touch? Gendered management and performance in state administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 477-504. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/jopart/mup017>

Jaouen, A. (2020). Typologie de dirigeants de très petite entreprise. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 23(1), 133-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08276331.2010.10593478>

- JCC- Junta Central de Contadores: unidad administrativa especial. (2021, Jun 8). *Junta Central de Contadores*. JCC Web site: <https://www.jcc.gov.co/>
- Jennings, A. L. (2004). ¿Público o privado? Economía institucional y feminismo. Dans M. A. Ferber, & J. A. Nelson, *Más allá del hombre económico: economía y teoría feminista* (pp. 165-192). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *The Academy of Management Annals*, 7(1), 663-715. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/19416520.2013.782190>
- Jennings, J. E., & McDougald, M. S. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3), 747-760. <https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/20159332>
- Jesen, S., & Elam, A. (2012). Women entrepreneurship: a force for growth. *Forum*, 2, 16-18. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/285764926\\_Women\\_entrepreneurship\\_A\\_force\\_for\\_growth](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/285764926_Women_entrepreneurship_A_force_for_growth)
- John, A. V. (1986). *Unequal Opportunities: Women's Employment in England*. New Jersey: Blackwell.
- Johnson, J., & Powell, P. (1994). Decision making, risk and gender: are managers different? *British Journal of Management*, 5, 123-138. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8551.1994.TB00073.X>
- Joiner, M., & Welner, C. (1942). Employment of Women in War Production. *Reports and Analysis Division, Bureau of Employment Security. Bulletin, July 1942*, 4-15. <https://doi.org/https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v5n7/v5n7p4.pdf>

## K

- Kanazawa, S. (2005). Is "discrimination" necessary to explain the sex gap in earnings? *Journal of Economic Psychology*, 26, 269-287.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joep.2004.05.001>
- Kanter, R. (1995). Clarke, C.J. (1997). World class, thriving locally in the global economy: Rosabeth Moss Kanter. *Long Range Planning*, 30, 460-461.  
[https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)80913-2](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)80913-2)
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.  
[https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC\\_SPO/1d4eftp/alma991004038009705808](https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC_SPO/1d4eftp/alma991004038009705808)
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters: innovation for productivity in the american corporation*. New York: Simon and Schuster. [https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC\\_SPO/1d4eftp/alma991001019099705808](https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC_SPO/1d4eftp/alma991001019099705808)
- Kennerley, M., & Neely, A. (2001). Enterprise resource planning: analysing the impact. *Integrated Manufacturing Systems*, 12(2), 103-113.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09576060110384299>
- Kim, S., & Sherraden, M. (2014). The Impact of Gender and Social Networks on Microenterprise Business Performance. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 41(3), 49-70. <https://doi.org/https://heinonline.org>
- Kirkham, L., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)90002-N](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)90002-N)

- Komori, N. (2008). Towards the feminization of accounting practice: Lessons from the experiences of Japanese women in the accounting profession. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 507-538. <https://doi.org/10.1108/09513570810872905>
- KPMG LLP. (2018). Inclusion, diversity, and social equality targets. *KPMG LLP*. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2018/12/kpmg-inclusion-diversity-social-equality-targets.pdf>
- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 65-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-006-9314-z>
- Kundu, S. C., & Rani, S. (2007). Human resources' self-esteem across gender and categories: A study. *Industrial Management & Data Systems*, 107(9), 1366-1390. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/02635570710834018>
- Kuppuswamy, V., & Mollick, E. R. (2015). Gender Differences in Serial Founding Rates. *SSRN*. <https://ssrn.com/abstract=2623746> .

## L

- L'académie française. (s.d.). *Dictionnaire de l'académie française*. <https://doi.org/https://www.academie-francaise.fr/le-dictionnaire/service-du-dictionnaire>. Consultée le 10 mai 2022.
- Lacasse, R. M. (1990). *La petite entreprise au Canada: le cas particulier de l'entrepreneuriat féminin dans le secteur manufacturier (Thèse de doctorat)*. Nice : Université Nice Sophia-Antipolis.
- Lamas, E. (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Ciudad de México: Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa.

- Lämsä, A. M., Säkkinen, A., & Turjanmaa, P. (2000). Values and their change during the business education a gender perspective. *International Journal of Value-Based Management*, 13(3), 203- 213.
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre: le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et Emploi*, 102, 31-44. <https://doi.org/https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Laufer.pdf>
- Lauwers, L., & Willekens, M. (1994). Five Hundred Years of Bookkeeping A Portrait of Luca Pacioli. *Tijdschrift voor Economie en Management XXXIX*, 3, 289-304.
- Lavoie, D. (1985). A New Era for Female Entrepreneurship in the 80's. *Journal of Small Business - Canada*, 2(3), 34-43. <https://doi.org/10.1080/0820957X.1985.10600603>
- Le Loarne-Lemaire, S. (2013). Le couple, pilier de l'entrepreneuriat au féminin. *L'Expansion Management Review*, 1(148), 109-116. <https://doi.org/https://doi.org/10.3917/emr.148.0109>
- Lebègue, T., & Paturel, R. (2008). De l'intention à la création d'entreprise chez les femmes: Les transformations sur l'image de soi, les conséquences sur la temporalité du projet. *Communication présentée au 9ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME*. Louvain-la-Neuve. <https://airepme.org/images/File/2008/C11.pdf>
- Leclercq, D. (2017). Genèse et évolution des Féminismes. Dans *La Vie-Le Monde: L'atlas de la préhistoire des femmes*, pp. 16-17.
- Léger-Jarniou, C. (2013). Femmes entrepreneurs et forte croissance: est-ce possible ? *8e congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation - AEI 2013*. Fribourg, Suisse: Haute Ecole de Gestion (HEG). <https://doi.org/https://basepub.dauphine.fr/handle/123456789/13123?locale-attribute=en>

- Léger-Jarniou, C. (2013a). *Le Grand livre de l'entrepreneuriat*. Paris : Dunod.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3917/dunod.rniou.2013.01>
- Léger-Jarniou, C., & Redien-Collot, R. (2015). RSE et PME de croissance dirigées par les femmes. *Communication présentée au 9ème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI)*. Nantes: Nantes Université. <https://www.ec-nantes.fr/centrale-nantes/actualites/congres-aei-9e-congres-de-lacademie-de-lentrepreneuriat-et-de-linnovation>
- Lehman, C. (1992). Herstory in accounting: the first eighty years. *Accounting, Organizations and Society*, 17(3-4), 261-285. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90024-M](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90024-M)
- Lemos, L. C., Santini, R., & da Silveira, N. (2015). La Feminización del Área Contable:. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 9(1), 64-84.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17524/repec.v9i1.1159>
- Lewis, P. (2006). The Quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship. *Gender, work and organization*, 13(5), 453-469.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00317.x>
- Lewis, P., & Simpson, R. (2012). Kanter Revisited: Gender, Power and (In)Visibility. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 141-158.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00327.x>
- Lightstone, Thompson; Company Limited;. (1997). *Small and Medium Sized Businesses in Canada: An Ongoing Perspective of Their Needs. Expectations and Satisfaction With Financial Institutions*. Montréal: Canadian Bankers Association.  
<https://doi.org/https://cba.ca/>
- López Garavito, L. (1992). *Historia de la Hacienda y el Tesoro en Colombia*. Bogotá: Editorial Banco de la República.

- Lord, B., & Robb, A. (2010). Women students and staff in accountancy: The Canterbury tales. *Accounting History*, 15(4), 529-558. <https://doi.org/10.1177/1032373210372956>
- Lott, B. (1990). Dual natures or learned behavior: The challenge to feminist psychology. Dans R. T. Hare-Mustin, & J. Marecek (Eds.), *Making a difference: Psychology and the construction of gender* (pp. 65-101). New Haven: Yale University Press.
- Luna, L. (2003). *Los movimientos de mujeres en América Latina y la renovación de la historia política*. Bogotá: Ediciones la Manzana de la discordia. <https://doi.org/https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/57194/losmovimientosdemujeresenamerica.pdf?sequence=1>
- Luna, L., & Villareal, N. (1994). *Historia, Género y Política: Movimiento de mujeres y participación política en Colombia 1930-1991*. Barcelona: Edición del Seminario Interdisciplinar Mujeres y Sociedad.
- 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*. Gestion et management. Paris : Conservatoire National des Arts et Metiers - CNAM; Academia de Studie Economice.
- Lupu, I., Ruiz-Castro, M., & Leca, B. (2022). Role Distancing and the Persistence of Long Work Hours in Professional Service Firms. *Organization Studies*, 43(1), 7–33. <https://doi-org.acces-distant.sciencespo.fr/10.1177/0170840620934064>
- Lupu, I. (2014). *Carrières de femmes: Identité, socialisation et vie familiale dans les cabinets d'audit et d'expertise*. Paris: Fondation National pour l'enseignement de la Gestion des Entreprises.

## M

- Maccoby, E. E. (1988). Gender as a social category. *Developmental Psychology*, 24(6), 755-765. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0012-1649.24.6.755>

- Maccoby, E., & Jacklin, C. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. California: Stanford University Press.
- Malcolm Anderson. (2000). Accounting History Publications 1999. *Accounting, Business & Financial History*, 10(3), 385-393. <https://doi.org/10.1080/095852000750019441>
- Marlow, S., & Carter, S. (2004). Accounting for change: professional status, gender disadvantage and self-employment. *Women In Management Review*, 19(1), 5-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420410518395>
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? Entrepreneurship, finance, and gender. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6), 717-735. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00105.x>
- Marshall, J. (1995). Gender and management: a critical review of research. *British Journal of Management*, 6, S53-S62. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.1995.tb00138.x>
- Marshall, J. (1995a). Researching women and leadership: some comments on challenges and opportunities. *International Review of Women and Leadership*, 1, 1-10.
- Martínez Pino, G. L. (1993). Aproximación histórica al desarrollo de la profesión contable en Colombia. *Contaduría Universidad De Antioquia*, 23, 65-82. <https://doi.org/https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/25115>
- Martínez-Martín, A. F., & Otálora-Cascante, A. R. (2020). La Noble y Gentil prócer. El centenario de La PolaTunja (1917). *HiSTORELo. Revista de Historia Regional y Local*, 12(25), 117-148. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15446/historelo.v12n25.83180>
- Marx, K., & Engels, F. (2021). *La libération de la femme*. Paris : Le fil rouge. [https://doi.org/https://ia903407.us.archive.org/20/items/la-liberation-de-la-famme-1/La\\_liberation\\_de\\_la\\_famme%20%281%29.pdf](https://doi.org/https://ia903407.us.archive.org/20/items/la-liberation-de-la-famme-1/La_liberation_de_la_famme%20%281%29.pdf)
- Maupin, R. (1990). Sex role identity and career success of certified public accountants. *Advance in Public Interest Accounting*, 3, 97-105.

- Maupin, R., & Lehman, C. (1994). Talking heads: stereotypes, status, sex-roles and satisfaction of female and male auditors. *Accounting, Organizations and Society*, 19(4-5), 427-437.
- Mavin, S., Bryans, P., & Waring, T. (2004). Gender on the Agenda 2: unlearning gender blindness in management education. *Women in Management Review*, 19(6), 293-303.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420410555060>
- Maya Villazón, E. J. (2018). La Contraloría General en sus 95 años . *Economía colombiana*, 353, 10-15. <https://doi.org/https://www.contraloria.gov.co/es/w/edici%C3%B3n-353-95-a%C3%B1os-de-la-misi%C3%B3n-kemmerer>
- Mayoux, L. (2002). Microfinance and women's empowerment: Rethinking 'best practice'. *Development studies Network (Development Bulletin february 2002)*, 57, 76-80.  
[https://doi.org/https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/112718/70/DevelopmentBulletin-57\\_2002.pdf#page=77](https://doi.org/https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/112718/70/DevelopmentBulletin-57_2002.pdf#page=77)
- McConnell, C., & Brue, S. (2003). *Economía laboral*. New York: McGraw Hill.
- McGregor, J., & Tweed, D. (2001). Gender and managerial competence: support for theories of androgyny. *Women in Management Review*, 16(6), 279-286.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420110401540>
- McGregor, J., & Tweed, D. (2001). Gender and managerial competence: support for theories of androgyny? *Women in Management Review*, 16(6), 279-286.
- McKeen, C., & Richardson, A. (1998). Education, Employment and Certification: An Oral History of the Entry of Women into the Canadian Accounting Profession. *Business and Economic History*, 27(2), 500-521.
- Mead, M. (1949). *Male and female : a study of the sexes in a changing world*. New York: William Morrow and Company.

- Menzies, T. V., Diochon, M., & Gasse, Y. (2004). Examining Venture-related Myths Concerning Women Entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 1(44), 89-107. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08276331.2004.10593316>
- Meyer-Stabley, B. (2018). *Eva peron : L'argentine adulée et décriée*. Paris : La Boîte à Pandore.
- Mi Kim, S., & Sherraden, M. (2014). The Impact of Gender and Social Networks on Microenterprise Business Performance. *Journal of sociology and social welfare*, 41(3), 49-69. [https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC\\_SPO/1gsggji/cdi\\_proquest\\_miscellaneous\\_1684425720](https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC_SPO/1gsggji/cdi_proquest_miscellaneous_1684425720)
- Millán Puentes, R. (1990). *Historia de la Contaduría Pública en Colombia*. Bogotá: Academia Colombiana de Contadores Públicos Titulados.
- Millett, K., MacKinnon, C., & Mead, R. (2016). *Sexual politics*. New York: Columbia University Press.
- Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion. (2011). *Loi Copé-Zimmermann*. travail-emploi.gouv.fr. <https://doi.org//travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/egalite-professionnelle-10-ans-de-la-loi-cope-zimmermann>
- Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion. (2021). *Égalité professionnelle : 10 ans de la Loi Copé-Zimmermann*. travail-emploi.gouv.fr: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/egalite-professionnelle-10-ans-de-la-loi-cope-zimmermann>
- Ministerio de Educación Nacional. (1933). *Decreto 1972 de 1933*. <https://doi.org/https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/102983:Decreto-1972-de-Diciembre-1-de-1933>

Ministerio de Educación Nacional. (1958). *Decreto 0099*. Ministerio de Educación Nacional.

<https://doi.org/https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/103564>:

Decreto-0099-de-Enero-22-de-

1958#:~:text=Decreto%200099%20de%20Enero%2022%20de%201958%20Actualiz  
ado%3A,y%20adiciona%20el%20Decreto%20n%C3%BAmero%202373%20de%201  
956.

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (s.d.).

[https://doi.org/https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-](https://doi.org/https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136501.html#:~:text=%2D%20PATR%C3%93N%20O%20EMPLEADOR&text=Es)

[136501.html#:~:text=%2D%20PATR%C3%93N%20O%20EMPLEADOR&text=Es  
%20la%20persona%20que%20dirige,remunerados%20\(empleados%20u%20obreros\).](https://doi.org/https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136501.html#:~:text=%2D%20PATR%C3%93N%20O%20EMPLEADOR&text=Es%20la%20persona%20que%20dirige,remunerados%20(empleados%20u%20obreros))

Consultée le 11 avril 2021.

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2016). *Decreto 2132*. Ministerio de Industria

Comercio y Turismo.

[https://doi.org/https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/  
decreto\\_2132\\_2016.pdf](https://doi.org/https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/decreto_2132_2016.pdf)

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2020). *Decreto legislativo 810 de 2020*. Sistema único

de información normativa. [https://doi.org/https://www.suin-](https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039452#:~:text=(junio%2004)-,por%20el%20cual%20se%20crea%20el%20patrimonio%20aut%C3%B3nomo%20para%20el,Emergencia%20Social%2C%20Econ%C3%B3mica%20y%20Ecol%C3%B3gica)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039452#:~:text=\(junio%2004\)-](https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039452#:~:text=(junio%2004)-,por%20el%20cual%20se%20crea%20el%20patrimonio%20aut%C3%B3nomo%20para%20el,Emergencia%20Social%2C%20Econ%C3%B3mica%20y%20Ecol%C3%B3gica)

[,por%20el%20cual%20se%20crea%20el%20patrimonio%20aut%C3%B3nomo%20p](https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039452#:~:text=(junio%2004)-,por%20el%20cual%20se%20crea%20el%20patrimonio%20aut%C3%B3nomo%20para%20el,Emergencia%20Social%2C%20Econ%C3%B3mica%20y%20Ecol%C3%B3gica)

[ara%20el,Emergencia%20Social%2C%20Econ%C3%B3mica%20y%20Ecol%C3%B](https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039452#:~:text=(junio%2004)-,por%20el%20cual%20se%20crea%20el%20patrimonio%20aut%C3%B3nomo%20para%20el,Emergencia%20Social%2C%20Econ%C3%B3mica%20y%20Ecol%C3%B3gica)

[3gica.](https://doi.org/https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30039452#:~:text=(junio%2004)-,por%20el%20cual%20se%20crea%20el%20patrimonio%20aut%C3%B3nomo%20para%20el,Emergencia%20Social%2C%20Econ%C3%B3mica%20y%20Ecol%C3%B3gica)

Ministerio de Trabajo. (2015). *Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género*.

<https://www.equipares.org/apuesta/>.

- Minniti, M., & Naudé, W. (2010). What do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries? *European Journal of Development Research*, 22(3), 277-293. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/ejdr.2010.17>
- Mintzberg, H. (2016). *Safari a la estrategia*. Paris: Granica S.A.
- Mirabal, D. (2009). *Vivas en su jardín (Spanish Edition)*. Miami: Vintage Espanol.
- Mirchandani, K. (1999). Feminist insight on gendered work: new directions in research on women and entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*, 6(4), 224-235. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1468-0432.00085>
- Molina, C. (2005). El feminismo socialista estadounidense desde la “Nueva Izquierda”. Las teorías del sistema dual (Capitalismo+ Patriarcado). Dans C. Amorós, & A. De Miguel (Eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la Globalización* (pp. 147-188). Minerva Ediciones.
- Monllau, T., & Rodríguez, N. (2012). La feminización de las profesiones. *Sistema*, 81-96. <https://doi.org/http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/105122/1/618468.pdf>
- Monsalve, J. (1926). *Mujeres de la Independencia. Biblioteca de Historia Nacional*. Bogotá: Academia Colombiana de Historia.
- Montenegro, T., & Bras, F. (2015). Audit quality: does gender composition of audit firms matter? *Spanish Journal of Finance and Accounting*, 44(3), 264-297. <https://doi.org/10.1080/02102412.2015.1035578>
- Montoya, A. (2009). Mujeres y ciudadanía plena, miradas a la historia jurídica Colombiana. *Opinión Jurídica*, 8(16), 137-148. <https://doi.org/http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v8n16/v8n16a08.pdf>
- Moore, D. (1990). An examination of present research on the female entrepreneur-suggested research strategies for the 1990's. *Journal of Business Ethics*, 9(4-5), 275-281. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF00380327>

- Moore, D. P., & Buttner, E. H. (1997). *Women Entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling*. Thousand Oaks London New Delhi: SAGE Publications, Inc.
- Mora, L., Fritz, H., & Valdés, T. (2006). *Igualdad y Equidad de Género: Aproximación Teórico-Conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA*. Centro de documentación Web site: [http://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com\\_docman&view=document&layout=default&alias=875-igualdad-y-equidad-de-genero-aproximacion-teorico-conceptual-una-herramienta-de-trabajo-para-las-oficinas-y-contrapartes-del-unfpa&category\\_slug=genero](http://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com_docman&view=document&layout=default&alias=875-igualdad-y-equidad-de-genero-aproximacion-teorico-conceptual-una-herramienta-de-trabajo-para-las-oficinas-y-contrapartes-del-unfpa&category_slug=genero)
- Moreira-Basurto, C. A., Quintanilla-Gavilanes, J. A., & Verdesoto-Velastegui, O. S. (2016). Influencia del género en el desarrollo del emprendimiento. *Revista Publicando*, 3(8), 295-316.
- Morris, M., Miyasaki, N., Watters, C., & Coombs, S. (2006). The dilemma of growth: Understanding venture size choices of women entrepreneurs. *Journal of Small Business*, 44(2), 221-244. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2006.00165.x>
- Morrison, A. M. (1994). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* New York: Basic Books.
- Morrison, A. M., Tropp Schreiber, C., & Price, K. F. (1995). *A Glass Ceiling Survey: Benchmarking Barriers and Practices*. Greensboro, North Carolina: Center for Creative Leadership is located.
- Mount, P., & Tardanico, S. (2018). *Beating the impostor syndrome*. Center for Creative Leadership.
- Muñoz, C., & Pachón, X. (1995). Las niñas al principio del siglo : futuras esposas, religiosas o cebiles caritativas. Dans M. Velásquez Toro, *Las Mujeres en la historia de Colombia* (pp. 424-452). Bogotá: Norma, S.A.

- Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Murray, P. S. (2008). *For glory and Bolívar : The remarkable life of Manuela Sáenz*. Texas: University of Texas Press.  
<https://doi.org/https://ebookcentral.proquest.com/lib/sciences-po/detail.action?docID=3443385>.
- Myers, C. (1984). The Capital Structure Puzzle . *The journal of finance*, XXXIX(3), 575-592.  
<https://doi.org/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-6261.1984.tb03646.x>

## N

- Naschberger, C., Quental, C., & Legrand, C. (2013). Etapes de carrière et perception des enjeux en matière d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle chez les cadres hommes et femmes. *Communication présentée à la 1ère Journée du Management Socialement Responsable des Entreprises. Mixité et diversité des équipes*. Tours: France Business School. <https://www.impresaprogetto.it/en/events/1ere-journee-du-management-socialement-responsable-des-entreprises-mixite-et-diversite-des>
- Nash, M. (2004). *Mujeres en el mundo. Historia, retos y movimiento*. Madrid: Alianza Editorial.
- Neergaard, H., Shaw, E., & Carter, S. (2005). The impact of gender, social capital and networks on business ownership: a research agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(5), 338-357. <https://doi.org/10.1108/13552550510614999>
- Neidermeyer, P., Tuten, T., & Neidermeyer, A. (2003). Gender differences in auditors' attitudes towards lowballing: implications for future practice. *Women in Management Review*, 18(8), 406-413. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420310507497>

- Nepomuceno, V. (2019). Antônio Lopes de Sá, the philosopher of accounting. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(25), 149-175.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21830/19006586.351>
- Niskanen, J., Karjalainen, J., Niskanen, M., & Karjalainen, J. (2011). Auditor gender and corporate earnings management behavior in private Finnish firms. *Managerial Auditing Journal*, 26(9), 778-793. <https://doi.org/10.1108/02686901111171448>
- Nsahlai, V., Zogli, L., Lawa, E., & Dlamini, B. (2020). Factors Influencing Entrepreneurial Intention: A Case of Students in A South African University. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 26(1), 1-10.  
<https://doi.org/https://www.abacademies.org/articles/Factors-influencing-entrepreneurial-intention-a-case-of-students-in-a-South-African-university-1528-2686-26-1-317.pdf>
- Nussbaum, M. C. (2005). Women's Bodies: Violence, Security, Capabilities. *Journal of Human Development*, 167-183. <https://doi.org/10.1080/14649880500120509>

## O

- OCDE. (2021). *Gender Equality*. OCDE. <https://www.oecd.org/gender/>
- OCM- Observatorio Colombiano de la mujer. (2020). Retos para la igualdad de oportunidades: 8 de marzo. Día internacional de los derechos de las mujeres. Observatorio Colombiano de la mujer.  
[https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion\\_104.pdf](https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_104.pdf)
- OCM- Observatorio Colombiano de las Mujeres. (2022). *Boletín de empleo de mujeres en Colombia marzo y Abril 2022*. Observatorio Mujeres:  
<https://observatoriomujeres.gov.co/es/Publications/List>

- Ohran, M., & Scott, D. (2001). Why women enter into Entrepreneurship : an Explanatory Model. *Women in Management Review*, 16(5), 232-243.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09649420110395719>
- ONU Femmes. (2022). *Des salaires égaux pour un travail de valeur égale*.  
<https://doi.org/https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw61/equal-pay>
- ONU Femmes. (2022a). *Lever les barrières*.  
<https://doi.org/https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw61/remove-the-barriers>
- ONU Mujeres Colombia. (s.d.). UN Women Colombia Web site:  
<https://colombia.unwomen.org/es>. Consultée le 10 juillet 2021.
- ONU Mujeres Colombia. (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*. ONU Mujeres Colombia.  
<https://colombia.unwomen.org/es>
- ONU Mujeres Colombia. (2021). *La situación de las mujeres en Colombia*. Colombia UN WOMEN : <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- ONU Mujeres Colombia. (s.d.). *La situación de las mujeres en Colombia*. ONU Mujeres Colombia Web site: <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>. Consultée le 10 décembre 2021.
- ONU Mujeres Colombia; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en colombia*. ONU Mujeres Colombia.
- ONU-Organización de las Naciones Unidas. (s.d.). *Día internacional de la igualdad salarial*. Naciones Unidas web site: <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day#:~:text=%C2%BFSab%C3%ADas%20que...%3F,de%20g%C3%A9nero%20a%20nivel%20mundial>. Consultée le 28 novembre 2021.

OEA-Organización de los Estados Americanos. (s.d.). OEA:

[https://www.oas.org/es/acerca/quienes\\_somos.asp](https://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp). Consultée le 3 septembre 2020.

Orozco, M., & Sánchez, J. (2020). Estudios sobre cuidados en Colombia. *Colombia: ONU Mujeres, DANE y Women Count*. DANE. <https://doi.org/https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifrasdesigualdad-informe.pdf>

Orser, B., Elliott, C., Barbara, O., & Catherine, E. (2015). *Feminine capital : Unlocking the power of women entrepreneurs*. New York: Stanford University Press.

Ortega Ricaurte, E., & Restrepo Saenz, J. (1949). *La Pola, yace por salvar la Patria*. Bogotá: Archivo Nacional.

Ortiz, C. (2021). Ojo con la economía de las mujeres. Dans Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, *Avances por los derechos de las mujeres 10 años Congreso de Colombia* (pp. 94-95). <http://www.secretariassenado.gov.co/comision-legal-para-la-equidad-de-la-mujer>.

Ortiz-Riaga, C., Camargo-Mayorga, D. A., & Duque-Orozco, Y. V. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: investigación y reflexión*, 16(1), 85-104. <https://doi.org/https://bit.ly/2XGL1BT>

Ospina, D., & Ramírez, H. (2013). *Papel femenino en la profesión contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira*. Pereira: Universidad libre de Pereira. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/10901/16200>.

Oviedo, M. (2016). Manuela Sáenz en las Memorias de Jean Baptista Boussingault: ¿La mujer emancipadora o emancipada? Dans I. Bajini, L. Campuzano, & E. Perassi, *Mujeres y emancipación de la América Latina y el Caribe en los siglos XIX y XX* (pp. 131-137). Avignon: OpenEdition Books. <https://doi.org/10.4000/books.ledizioni.299>

- Palen, J. (1947). A History of Women in Public Accounting. *New York Certified Public Accountant*, 72-76. <https://doi.org/https://access-distant.sciencespo.fr/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/history-women-public-accounting/docview/214534629/se-2?accountid=13739>
- Paradas, A., Debray, C., Revelli, C., & Courrent, J. M. (2012). Femmes dirigeantes de Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE): une étude exploratoire. *Communication présentée au 11ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME)*. Brest: Dépôt Institutionnel de l'Académie Louvain. [https://doi.org/ https://doi.org/10.3917/resg.097.0187](https://doi.org/https://doi.org/10.3917/resg.097.0187)
- Pardo Pedraza, D. (2011). *Ellas y nosotras. Luchas y contradicciones en los modos de representar a la mujer (1930-1932)*. Bogotá: Universidad de los Andes .
- Parker, J., Dao, M., Huang, H., & Yan, Y. (2015). Disclosing material weakness in internal controls: does the gender of audit committee members matter? *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 24(3-4), 407-420. <https://doi.org/10.1080/16081625.2015.1057190>
- Parker, L. D. (2008). Strategic management and accounting processes: acknowledging gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 611-631. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513570810872941>
- Parra, L. (2008). Breve recuento historico de las mujeres Colombianas en la ciencia y la ingeniería. *Revista de antropología y sociología VIRAJES*, 10 (Enero-Diciembre 2008), 155-166. <https://doi.org/https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/virajes/article/view/805>
- Patiño, D. (2021). Una lectura crítica de algunos relatos del nacimiento del movimiento feminista en Colombia. *El Cotidiano*, 36(226), 85-97. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/354629047\\_Una\\_lectura\\_crit](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/354629047_Una_lectura_crit)

ica\_de\_algunos\_relatos\_del\_nacimiento\_del\_movimiento\_feminista\_en\_Colombia/link/6143369227c6bf1457967c10/download

- Pazos, M. (2008). División sexual del trabajo y políticas públicas. *Empresas sabias: I Congreso Internacional para la igualdad*. Valencia: Instituto de estudios fiscales .  
<https://www.uv.es/ipla/archivos/articulos/Maria.pdf>
- Peguero, V. (2004). *The militarization of culture in the Dominican Republic, from the captains general to General Trujillo*. Nebraska: University of Nebraska Press.  
[https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC\\_SPO/1d4eftp/alma991005109229705808](https://doi.org/https://uspc-spo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/33USPC_SPO/1d4eftp/alma991005109229705808)
- Peláez, M.M. (2004). *Derechos Políticos y Ciudadanía de las mujeres en Colombia*. Vigo: Universidad de Vigo. <https://webs.uvigo.es>.
- Petterson, N., & St-Pierre, J. (2009). Un instrument multisource pour mesurer les compétences des dirigeants de PME. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 22(4), 467-482.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08276331.2009.10593466>
- Pineda, C. M. (2001). El control en el pensamiento sistémico. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 39.  
<https://doi.org/https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/25598>
- Pineda-Duque, J. (2014). Empleo y Juventud: Disparidades de género e inequidades sociales. *Universidad de los Andes, CIJUS*, 4(4).  
<https://doi.org/https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1280942>
- Pines, M., Lerner, M., & Schwartz, D. (2010). Gender differences in entrepreneurship: equality, diversity and inclusion in times of global crisis. *Equality, Diversity and*

*Inclusion: An International Journal*, 29(2), 186-198.

<https://doi.org/10.1108/02610151011024493>

Pinzón Alfonso, R. H., & Serrato Guana, A. D. (2021). El dilema ético del contador público en Colombia. Una reflexión sobre su función social de garantizar la confianza pública. *Cuadernos de contabilidad*, 22, 1-10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc22.decp>

PNUD- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/es/colombia/publications/informe-sobre-desarrollo-humano-2019>

Poggesi, S., Mari, M., & De Vita, L. (2016). What's new in female entrepreneurship research? answers from the literature. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(3), 735-764. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1007/s11365-015-0364-5>

Powell, W. (1990). Neither the market Nor Hierarchy. Dans M. Godwyn, & J. G. Hoffer, *Sociology of Organizations: Structures and Relationships* (pp. 30-40). London: SAGE Publications Ltd.

PWC- Price Water House Cooper,. (2021). *The New Equation - Building trust - delivering sustained outcomes*. (PWC) Price Water House Cooper. <https://www.pwc.com/gx/en/the-new-equation/the-new-equation-strategy.html>

Puche, A. (2021). *L'accès des femmes aux universités (1850-1940)*. Encyclopédie D'histoire numérique de l'Europe : <https://ehne.fr/fr/node/14080>

Pulgarín, S., & Cano, J. (2000). Historia de la Contabilidad Pública en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 37, 87-125. <https://doi.org/https://s35e52fba07274b91.jimcontent.com/download/version/1344>

Pullen, A., & Vachhani, S. J. (2018). Examining the Politics of Gendered Difference in Feminine Leadership: The Absence of 'Female Masculinity'. Dans S. Adapa, & A. Sheridan (eds), *Inclusive Leadership* (pp. 125-149). London: Palgrave Macmillan.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-60666-8\\_6](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-60666-8_6)

### Q-R

Qasem, R., & Modar, A. (2014). The status of Women in the Accounting Profession in Jordan: An Exploratory Study. *International Business Research*, 7(8), 146-159.  
<https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p146>

Quiñonez, E. (2015). Ofelia Uribe: Insurgencia de la subjetividad y la ciudadanía de las mujeres. *Revista historia de la educación latinoamericana*, 17(24), 263-265.  
[https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-72382015000100013](https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-72382015000100013)

Quitete, J. B., Vargens, O. M., & Progianti, J. M. (2010). Uma Análise Reflexiva do Feminino das Profissões. História da Enfermagem. *Revista Eletrônica*, 1, 223-239.

Rabassó, F., & Rabassó, C. (2007). *Introduction au management interculturel: pour une gestion de la diversité* (éd. 2). Paris: Ellipses.

Rabassó, F., & Rabassó, C. (2021). Holistic Learning in “Materialistic” Management educational Environments as a Way to Close the Gender Gap in South East Asia, the Case of Thailand. Dans F. Rabassó & C. Rabassó, *Critical Thinking in Global Environments: : From Cross Cultural Management to Corporate Social Responsibility: Diversity, Education, Technology and Consumption* (pp. 51-72). Mont-Saint-Aignan : PUBLICATIONS DES UNIVERSITES DE ROUEN ET DU HAVRE.

Rago, H., Herrera, C., Domingo, C., & Capelletti, A. (2006). *Newton - Principales obras de Newton*. Bogotá: Universidad de los Andes.

- Ramírez-Rodríguez, M.-H. (2021). Tres sufragistas colombianas y sus apropiaciones de artefactos culturales con fines políticos (1930-1957). *Historia y sociedad (Medellín, Colombia)*, 40, 142-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/hys.n40.86924>
- Rauth Bhardwaj, B. (2014). Impact of education and training on performance of women entrepreneurs: A study in emerging market context. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 6(1), 38-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JEEE-05-2013-0014>
- Red Cultural del Banco de la República. (2020). *Las mujeres en la Independencia de Colombia Bicentenario de una nación en el mundo*. Bogotá: Red Cultural del Banco de la República Web site: <https://www.banrepultural.org/proyectos/bicentenario-de-una-nacion-en-el-mundo/las-mujeres-en-la-independencia-de-Colombia>
- Redien-Collot, R. (2006). *Pour une approche genrée de l'entrepreneuriat*. Paris : Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI). [https://doi.org/https://www.academia.edu/3222442/POUR\\_UNE\\_APPROCHE\\_GENRE\\_C3%89E\\_DE\\_L'ENTREPRENEURIAT](https://doi.org/https://www.academia.edu/3222442/POUR_UNE_APPROCHE_GENRE_C3%89E_DE_L'ENTREPRENEURIAT)
- Reed, R. (1996). Entrepreneurialism and paternalism in Australian management: a gender critique of the 'self-made' man. Dans D. L. Collinson, J. Hearn (Eds., & ), *Men as Managers, Managers as Men* (pp. 99-122). London: SAGE Publications Ltd.
- Reed, S., Kratchman, S., & Strawser, R. (1994). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 7(1), 31-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513579410050371>
- Reis, S. (1991). The need for clarification in research designed to examine gender differences in achievement and accomplishment. *Roepers Review*, 13(4), 193-198. <https://doi.org/10.1080/02783199109553357>

- Rengifo, S. (2014). *La revisoría fiscal en Colombia*. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10654/13056>
- Renn, R., & Prien, K. (1995). Employee Responses to Performance Feedback from the Task: A Field Study of the Moderating Effects of Global Self-Esteem. *Group and Organization Management*, 20(3), 337-354. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1059601195203006>
- Republique française. (2011). *LOI n° 2011-103*. Paris: Légifrance. [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000023489685/#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s-,LOI%20n%C2%B0%202011%2D103%20du%2027%20janvier%202011%20relative,l%C3%A9galit%C3%A9%20professionnelle%20\(1\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000023489685/#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s-,LOI%20n%C2%B0%202011%2D103%20du%2027%20janvier%202011%20relative,l%C3%A9galit%C3%A9%20professionnelle%20(1))
- Restrepo Quintero, K. (2018). *Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia 2008-2012*. Bogotá: Universidad de la Salle. [https://doi.org/https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1141&context=maest\\_gestion\\_desarrollo](https://doi.org/https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1141&context=maest_gestion_desarrollo)
- Restrepo Quintero, K., & Isaza Castro, J. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el Mercado laboral de la contaduría pública. *Revista científica General José María Córdova*, 17(27), 526-553. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476263203005>
- Revilla Blanco, M. (2019). Del ¡Ni una más! al #NiUnaMenos: movimientos de mujeres y feminismos en América Latina. *Política y sociedad*, 56(1), 47-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.5209/poso.60792>
- Revista Dinero. (2005, Mars 18). Educación: el pilar de las transformaciones. *Revista Dinero*, 11(225).

- Richomme-Huet, K., & Vial, V. (2014, Mai). Les femmes entrepreneurs en France. *Communication présentée à la Journée AEI/AIREPME « Entrepreneuriat et PME : enjeux et perspectives »*. Marseille: AIREPME | Association de Recherche en Entrepreneuriat. <https://airepme.org>
- Richomme-Huet, k., & Vial, V. (2017). Women entrepreneurs in France. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 30(1), 80-109. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2017.081034>
- Roberts, D. (2013). Women in accounting occupations in the 1880 US Census. *Accounting History Review*, 23(2), 141-160.
- Robinson, S., & Stubberud, H. A. (2009). Sources of Advice in Entrepreneurship: Gender Differences in Business Owners' Social Networks. *International Journal of Entrepreneurship*, 13, 83-101. <https://doi.org/https://access-distant.sciencespo.fr/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/sources-advice-entrepreneurship-gender/docview/214048188/se-2>
- Robinson, S., & Stubberud, H. A. (2009). Sources of Advice in Entrepreneurship: Gender Differences in Business Owners' Social Networks. *International Journal of Entrepreneurship*, 13, 83-101. <https://doi.org/https://www.semanticscholar.org/paper/Sources-of-Advice-in-Entrepreneurship%3A-Gender-in-Robinson-Stubberud/91e1d4d4a190b340fdaa01dd19b2dbab3998a255>
- Robledo, B. H. (2009). *¡Viva la Pola!: Biografía de Policarpa Salabarrieta*. Bogotá: Instituto Distrital de las Artes–Idartes. <https://doi.org/https://www.idartes.gov.co/es/publicaciones/viva-pola>

- Rocha, M., & Martínez, I. (2016). Historia de la educación contable en Colombia: la aparición de las primeras escuelas y facultades de Contabilidad. *Revista Activos*, 14(26), 101-122. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/25005278/3973>
- Roché, J. (2014). Conquering Impostor Syndrome: Lessons from female and Minority Business Leaders. *Leader to Leader*, 13-18. <https://doi.org/10.1002/ltl.20147>
- Rodríguez Mansilla, F. (2020). Francisco RAMÍREZ SANTACRUZ. Sor Juana Inés de la Cruz. La resistencia del deseo. *Criticón (Toulouse, France)*, 138, 177-180. <https://doi.org/10.4000/criticon.8899>
- Rodríguez-Raga, S. (2020). Indicadores de Crédito de las Mujeres en Colombia. Observatorio Colombiano de la mujer. [https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion\\_41.pdf](https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_41.pdf)
- Rojas, H. (2007). Made in the world is better: las misiones económicas en Colombia y nuestro descreimiento ancestral. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XV(1), 77-90. <https://doi.org/https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4550>
- Ron Erráez, X. (2015). Estereotipos de género en el discurso judicial ecuatoriano. Restricciones al cuerpo y a la sexualidad de las mujeres. *Open Editions Journals*, 24. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/eces.1984>
- Rosener, J. B. (1990). Ways Women lead. *Harvard Business Review*, 68(6), 119-125. <https://doi.org/https://web-p-ebSCOhost-com.acces-distant.sciencespo.fr/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=cb2a88e5-842f-482a-be87-5d13f34996aa%40redis>
- Rosenkrantz, P., Bee, H., Vogel, S., & Broverman, I. (1968). Sex-role stereotypes and self-concepts in college students. *Journal of consulting and clinical psychology*, 32(3), 287-295. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0025909>

- Sá, A. (1998). *Historia general y de las doctrinas de la contabilidad (2a. ed.)*. Lisboa: Vislis Editores.
- Saavedra García, M. L., & Camarena Adame, M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129-152. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6675960>
- Sabater-Fernández, C. (2018). La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género. *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(2), 55-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4320>
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y Género: una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A.
- Sánchez Muñoz, C. (2005). Genealogía de la vindicación. Dans E. Beltrán, & V. Maquieira (Eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos* (pp. 17-71). Madrid: Editorial Alianza.
- Sánchez, O. (1995). El movimiento social de mujeres. Dans M. Velásquez Toro, *Las mujeres en la historia de Colombia* (pp. 379-403). Bogotá: Norma, S.A.
- Santamaría, A., Moreno, E., Torres, E., & Cadrazco, W. (2013). La influencia de la familia en el emprendimiento empresarial. El caso de tres pymes de los sectores comercial y de servicios de la ciudad de Sincelejo, Sucre. *Revista Pensamiento Gerencial*, 1, 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24188/rpg.v0i1.86>
- Santillana Ortiz, A., Partenio, F., & Rodríguez Enríquez, C. (2021). *Si nuestras vidas no valen, entonces produzcan sin nosotras*. Reflexiones feministas sobre la violencia económica.

- Santoni, J. (2016). Le rôle de la sensibilisation, de l'accompagnement et de l'auto-efficacité entrepreneuriale perçue dans l'engagement entrepreneurial des femmes. *Gestion et management*. Université de Strasbourg.
- Sargent, A. (1981). The Androgynous Manager. *AMACOM (Division of the American Management Association)*.
- Savall, H., & Zardet, V. (2004). *Recherche en sciences de gestion : Approche qualimétrique*. Paris: Économica.
- Scott, J. (2004). Feminism's history. *Journal of Women's History*, 16(2), 10-29.  
<https://doi.org/10.1353/jowh.2004.0054>
- Scott, L. (2021). *La economía Dobe X: El extraordinario potencial de contar con las mujeres*. (E.Cruz, Trad.). Barcelona: Planeta, S.A.
- Seal, W., Rohde, C., Garrison, R. H., & Eric, N. (2020). *Management Accounting*, 6e. Londodn: McGrawHill.
- Secretaria del senado. (s.d.). Secretaria del senado web site:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1819\\_2016.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1819_2016.html)
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford university press, Incorporated.
- Shabana, A. (2011). Entrepreneurial inclination among female students pursuing management studies – an empirical study. *Advances in Management*, 4(8), 19-23.  
<https://doi.org/https://www.semanticscholar.org/paper/Entrepreneurial-Inclination-among-Female-Students-MemonShabana/10e851f3efe862e58e8a7064df6ded1a98151809>
- Shane, S. A. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Shauki, E. (2011). Perceptions on corporate social responsibility: a study in capturing public confidence. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18(3), 200-208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.267>
- Shelton, B. (1990). The distribution of household tasks: Does wife's employment status make a difference? *Journal of Family Issues*, 17(2), 115-135. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/019251390011002001>
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & de Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2016-0054>
- Sightler, K. W., & Wilson, M. G. (2001). Correlates of the impostor phenomenon among undergraduate entrepreneurs. *Psychological reports*, 88(3 Pt 1), 679-689. <https://doi.org/https://doi.org/10.2466/pr0.2001.88.3.679>
- Simen, S. F. (2020). Perception des femmes entrepreneures face aux exigences de garanties des organismes de crédits au Sénégal: quelle influence des réseaux d'affaires. *Journal of small business and entrepreneurship*, 1-23. <https://doi.org/https://doi-org.access-distant.sciencespo.fr/10.1080/08276331.2020.1823791>
- Singh, S., & Dash, B. M. (2021). Gender Discrimination in Accessing Finance by Women-Owned Businesses: A Review. *Journal of international women's studies*, 22(9), 381-399. <https://doi.org/https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2645&context=jiws>
- Smith, M. (1999). Personality issues and their impact on accounting and auditing. *Managerial Auditing Journal*, 14(9), 453-460. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02686909910301538>

- Sommerlad, H., & Sanderson, P. (1998). *Gender, Choice and Commitment: Women Solicitors in England and Wales and the Struggle for Equal Status*. Surrey: Dartmouth Publishing Company Limited and Ashgate Publishing. <https://doi.org/10.4324/9780429427350>
- Spencer, S. J., M. Steele, C., & M. Quinn, D. (1999). Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>
- Spruill, W., & Wootton, C. (1996). The struggle of women in accounting: the case of Jennie Palen, pioneer, accountant, historian and poet. *Critical perspectives on Accounting*, 6, 371-389. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/cpac.1995.1033>
- St-Cyr, L., & Gagnon, S. (2003). *Les entrepreneures québécoises: taille des entreprises et performance*. Rapport Chaire de développement et de relève de la PME. Montréal : Université de Montréal, Ecole des hautes études commerciales.
- Stedham, I., & Yamamura, J. (2000). Gender and salary: A comparative study of Accountants in the US and Australia. *Asia pacific journal of human resources*, 38(3), 104-116. <https://doi.org/https://api-istex-fr.acces-distant.sciencespo.fr/ark:/67375/WNG-2WT8VKG6-W/fulltext.pdf>
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). A paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27. <https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/2486667>.
- Stevenson, L. (1990). Some methodological problems associated with researching women entrepreneurs. *Journal of Business Ethics*, 9(4-5), 439-446. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF00380343>
- Still, L. (1990). *Enterprising Women: Australian Women managers and Entrepreneurs*. Crows Nest: Allen & Unwin.

- St-Jean, E., Tremblay, M., & Jacquemin, A. (2013). L'intention d'entreprendre sous le prisme de la théorie socio-cognitive de la carrière : une comparaison homme/femme auprès d'étudiants universitaires. *8e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation. L'écosystème entrepreneurial : enjeux pour l'entrepreneur*. Fribourg: Haute école de gestion . <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:166748>
- Strauss, J. (2005). Multi-source perspectives of self-esteem, performance ratings, and source agreement. *Journal of Managerial Psychology*, 20(6), 464-482. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940510615424>
- Suaza Vargas, M. C. (2008). *Soñé que Soñaba: Una Crónica del Movimiento Feminista en Colombia de 1975 a 1982*. Bogotá: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en Colombia (AECID). <https://doi.org/https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51625>

## T

- Takayanagi, M. (2012). *Parliament and Women, c.1900-1945*. Thesis Ph.D. London: King's College London. [https://doi.org/https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/files/30807371/2012\\_Takayanagi\\_Mari\\_1069335\\_ethesis.pdf](https://doi.org/https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/files/30807371/2012_Takayanagi_Mari_1069335_ethesis.pdf)
- Tanquerel, S., & Barth, I. (2011). Comment les pratiques de conciliation peuvent-elles être moteur d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ? Approche interculturelle France-Espagne. *Communication présentée au 22ème Congrès de l'AGRH. Vers un management des ressources humaines durable et bienveillant ?* Marrakech: AGRH. <https://www.agrh.fr/actes-des-congrs>
- Tarapuez, E., Donneys, O., & Rivera, C. A. (2019). *Teoría Monetaria y Bancaria*. Bogotá: ECOE Ediciones.

- Thamahane, T. C., Chetty, N., & Karodia, A. (2017). Factors That Influence Entrepreneurship in University Students : A Case Study of Two Departments at the University of the Western Cape, Republic of South Africa. *Kuwait chapter of Arabian journal of business & management review*, 6(6), 1-30. <https://doi.org/10.12816/0036733>
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A Comprehensive Introduction* (éd. 5ème). London: Unwin Hyman Ltd.
- Trinidad, C., & Normore, A. H. (2005). Leadership and gender: A dangerous liaison? *Leadership & Organization Development Journal*, 26(7), 574-590. <https://doi.org/10.1108/01437730510624601>
- Tamayo y Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica : Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México : Editorial Limusa S.A de C.V.

#### U-V

- UN Women. (2017). Progress of Women in latin America and the Caribbean. *Fundación Microfinanzas BBVA*. <https://www.fundacionmicrofinanzasbbva.org/revistaprogreso/en/progress-of-women-in-latin-america-and-the-caribbean-2017/>
- Unger, R. K. (1990). Imperfect reflections of reality: Psychology constructs gender. Dans R. T. Hare-Mustin, & J. Marecek (Eds.), *Making a difference: Psychology and the construction of gender* (pp. 102-149). New Haven: Yale University Press. <https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/j.ctt32bp2s>
- Uribe, M. T. (1995). La conyuntura de los años 80. La multiplicidad de la crisis y la contrastación de factores . Dans M. Velásquez Toro, *Las mujeres en la historia de Colombia* (pp. 283-300). Bogotá: Norma, S.A.

- Valencia, M. (2007). Past Female Entrepreneurship with the Stress on the Future. Dans M. Radović Marković (eds.), *New Economy Globalization, in The Perspective of Women's Entrepreneurship in the Age of Globalization* (pp. 13-25). Information Age Publishing.
- Valero Zapata, G. M., Patiño Jacinto, R. A., & Hasbleidy, V. T. (2020). Feminilización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. *Contaduría Universidad De Antioquia*, 76, 13-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.rc.n76a01>
- Varela, N. (2019). *Feminismo para principiantes*. New York: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Vargas, V. (1994). El movimiento feminista latinoamericano: entre la esperanza y el desencanto (Apuntes para el debate). Dans M. León, *Mujeres y participación política: avances y desafíos en América Latina* (pp. 9-24). Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Vecchio, R. (2003). Entrepreneurship and Leadership: Common Trends and Common Threads. *Human Resource Management Review*, 13(2), 303-327. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00019-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00019-6)
- Vélasquez Toro, M. (1995). *Mujeres en la Historia de Colombia*. Bogotá: Norma, S.A.
- Velásquez Toro, M. (1999). *Derechos de las mujeres: Voto femenino y reivindicaciones políticas (Credencial Historia No. 119)*. Bogotá: La Red Cultural del Banco de la República en Colombia: <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-119>
- Velásquez, M. (1995). Aspectos de la condición jurídica de las mujeres. Dans M. Velásquez Toro, *Las mujeres en la historia de Colombia* (pp. 173-182). Bogotá: Norma, S.A.
- Velásquez, M., & Reyes, C. (1995). Proceso Histórico y derechos de las mujeres, años 50 y 60. Dans M. Velásquez, *Las Mujeres en la Historia de Colombia* (pp. 229-257). Bogotá: Norma S.A.

- Venne, J.F. (2020). Les femmes sortent de l'ombre. *Gestion (HEC Montréal)*, 45(1), 54-58.  
<https://doi.org/https://doi-org.acces-distant.sciencespo.fr/10.3917/riges.451.0052>
- Vilaboy, S., & Arana, R. (2017). *Dictaduras del caribe : Estudio comparado de las tiranías de Juan Vicente Gómez, Gerardo Machado, Fulgencio Batista, Leónidas Trujillo, Los Somoza y Los Duvalier*. Bogotá: Universidad del Norte.  
<https://doi.org/https://ebookcentral.proquest.com/lib/sciencespo/detail.action?docID=5350314>
- Vilalta i Escobar, M. J. (2012). Historia de las mujeres y memoria histórica: Manuela Sáenz interpela a Simón Bolívar (1822-1830). *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 93, 61-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.18352/erlacs.8364>
- Vinkenburg, C. J., Koopman, P. L., & Jansen, P. G. (2000). Feminine leadership. A review of gender differences in managerial behavior and effectiveness. Dans M. J. Davidson, & R. J. Burke (Eds.), *Women in management. Current research issues* (Vol. II, pp. 120-137). London: SAGE Publications Ltd.
- Viuda de Soria, L., Macías, S., Ortúza, X., Lorca, J., Caszely, C., Garcés, V., & Dávalos, E. (2020). 50 Años en primera vez. *Rev. Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 170, 73-84. <https://doi.org/https://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/index.php/8-noticias/220-revista-170>

#### W-X-Y-Z

- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. New Jersey: Blackwell.
- Walby, S. (1997). *Gender transformations*. New York: Routledge.
- Walker, S. (2008). Accounting histories of women: beyond recovery? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 580-610. <https://doi.org/10.1108/09513570810872932>

- Wallach, S. J. (2012). *Las mujeres y los derechos del hombre. Feminismo y sufragio en Francia, 1789-1944 (Volume 58 of Historia y cultura)*. Ciudad de México: Siglo Veintiuno Editores.
- Watson, J., & Newby, R. (2007). Gender differences in the goals of owner-operated SMEs. Dans N. Carter, C. Henry, B. O Cinnéide, & K. Johnston, *Female Entrepreneurship. Implications for education, training, and policy* (pp. 11-36). New York: Routledge.
- Watts, R. L. (2003). Conservatism in accounting part I: Explanations and implications. *Accounting Horizons*, 17(3), 201-221. <https://doi.org/https://access-distant.sciencespo.fr/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/conservatism-accounting-part-i-explanations/docview/208897085/se-2>
- Weber, M. (1962). *Basic Concepts In Sociology*. London: Peter Owen.
- Weiler, S., & Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs. *The Social Science Journal*, 38(1), 85-103. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(00\)00111-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0362-3319(00)00111-7)
- Welsh, M. (1992). The construction of gender: some insights from feminist psychology. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(3), 120-132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09513579210017433>
- Welter, F. (2011). Contextualizing Entrepreneurship—Conceptual Challenges and Ways Forward. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 165-184. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00427.x>
- Wendt, I. E. (2012). *Eu competition law and liberal professions : An uneasy relationship? : eu competition law and liberal professions: an uneasy relationship?* BRILL. <https://doi.org/https://ebookcentral.proquest.com/lib/sciencespo/detail.action?docID=1051830>

- Westhead, P.; & Wright, M. (2013). *Entrepreneurship : a very short introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Whiting, R., & Wright, C. (2001). Explaining gender inequity in the New Zealand accounting profession. *The British Accounting Review*, 33(2), 191-222. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/bare.2001.0161>
- Wills Obregón, M. E. (1999). Feminismo y democracia : más allá de las viejas fronteras. *Análisis Político*, 37, 18-36. <https://doi.org/https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/47165>
- Wilson, F. (2003). *Organizational Behavior and Gender. 2nd edition*. Farnham: Ashgate.
- Windsor, C., & Auyeung, P. (2004). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical Perspectives on Accounting*, 17, 828-844. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cpa.2004.11.007>
- Wootton, C., & Spruil, W. (1994). The Role Of Women In Major Public Accounting Firms In The United States During World War II. *Business and Economic History*, 23(1), 241-252. <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/23702849>
- WEP's- Women's Economic Empowerment Principles. (s.d.). Web site: <https://www.weeps.org/>. Consultée le 9 janvier 2021.
- World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Genève: World Economic Forum. <https://doi.org/http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer>.
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. World Economic Forum.
- Yannoulas, S. C. (2012). Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, 11(22), 271-292. <https://doi.org/https://doi.org/10.22422/2238-1856.2011v11n22p271-292>

- Young, M. (2005). *Lived Body vs. Gender: On Female Body Experience*. Oxford: Oxford University Press.
- Young, V. (s.d.). *Impostore syndrome institute*. Impostore syndrome institute Web site: <https://impostorsyndrome.com/>. Consultée le 15 février 2021.
- Zhang, J. (2008). The contracting benefits of accounting conservatism to lenders and borrowers. *Journal of Accounting and Economics*, 45(1), 27–54.
- Zuleta Ruiz, L. (1988). *María Cano y su época*. Bogotá: Memorias Litoarte.
- Zuluaga, J. (2015, Mai 8). *Actualicese*. Actualicese Web site: <https://actualicese.com/>

## ANNEXES

## Annexe 1. Première femme expert-comptable certifiée en Colombie.



GA-GD-FT-015  
V: 3

Bogotá D.C., 13 de agosto de 2021

Señora  
**HEIDY RAMIREZ**  
[heidy.ramirez@univ-rouen.fr](mailto:heidy.ramirez@univ-rouen.fr)

**Asunto: Respuesta a la solicitud 54722.21**

Cordial saludo:

De acuerdo con la petición elevada por Usted bajo el número del asunto, en la cual solicitó "...me gustaría saber cuál fue la primera mujer contadora pública certificada en Colombia y el año. Me gustaría saber si ustedes tiene registro sobre el tema o si saben dónde puedo encontrar dicha información...."

Previo a proporcionar respuesta señalo que la Unidad Administrativa Especial Junta Central de Contadores es una entidad pública del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio de Comercio Industria y Turismo, en virtud de lo establecido en el artículo 71 de la Ley 1151 de 2007, concordante con el artículo 82 de la Ley 489 de 1998.

Ahora bien, con el propósito de atender su petición, se informa que primera mujer Contadora Autorizada que aparece en los registros de la entidad se llama Amanda Arcila Márquez fecha 26 de junio de 1962.

Cordialmente,

**MANUEL HERNAN ZAMBRANO**  
Profesional Universitario Código 2044 Grado 06  
**UAE JUNTA CENTRAL DE CONTADORES**

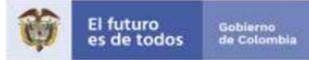
Proyectó: Tilia Rosa Vergel Lafaurie - Contratista Dirección  
Revisó: Claudia Mozo – Contratista Dirección

*¡Antes de imprimir este documento, piense en el Medio Ambiente!*

Carrera 16 # 97 - 46 oficina 301 • PBX: (57) (1) 644 4450 • Bogotá D.C. • Colombia  
[www.jcc.gov.co](http://www.jcc.gov.co)



## Annexe 2. Experts-Comptables agréés par sexe



GA-GD-FT-015  
V: 3

Bogotá D.C., 28 de febrero de 2022

Señora  
**HEIDY RAMÍREZ**  
[agnare262@gmail.com](mailto:agnare262@gmail.com)

**Asunto: Respuesta.  
Radicado N°10484.22**

Respetado (a) usuario (a):

En atención a su escrito, radicado ante esta Entidad bajo el número de la referencia, me permito informar lo siguiente:

HOMBRES		MUJERES	
AÑO	TARJETAS EMITIDAS	AÑO	TARJETAS EMITIDAS
2000	2285	2000	3674
2001	2522	2001	4419
2002	2473	2002	4638
2003	2427	2003	4685
2004	3312	2004	6442
2005	2793	2005	5379
2006	2542	2006	4878
2007	2689	2007	5422
2008	2507	2008	5344
2009	2278	2009	4904
2010	2872	2010	6581
2011	2563	2011	6098
2012	2767	2012	6794
2013	3051	2013	8343
2014	3659	2014	9692
2015	3723	2015	9676
2016	3195	2016	8812
2017	3129	2017	8411
2018	4539	2018	11513
2019	4085	2019	10787
2020	2989	2020	7396
2021	4275	2021	11251

Para información adicional o aclaración relacionada con el tema del presente oficio, puede comunicarse a nuestro PBX (601) 6444450, al correo electrónico [info@icc.gov.co](mailto:info@icc.gov.co), o a través de la página web [www.icc.gov.co](http://www.icc.gov.co) opción Más opciones – Servicios - Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias.

Cordialmente,

**MANUEL HERNAN ZAMBRANO**  
Profesional Universitario Código 2044 Grado 06  
UAE –Junta Central de Contadores

Proyectó: Jorge Ramírez L – Líder de PQRS

*¡Antes de imprimir este documento, piense en el Medio Ambiente!*

Carrera 16 # 97 - 46 oficina 301 • PBX: (601) 644 4450 • Bogotá D.C. • Colombia

[www.icc.gov.co](http://www.icc.gov.co)



Annexe 3. Example *Registro Único Tributario*

	<b>Formulario del Registro Único Tributario</b> Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales		001	
Espacio reservado para la DIAN		Página: ..... de: ..... <b>Hoja 4</b>		
5. Número de Identificación Tributaria (NIT):		6. DV:	12. Administración:	
			14. Buzón electrónico:	
<b>Socios y/o Miembros de Juntas Directivas, Consorcios, Uniones Temporales</b>				
<b>1</b>	111. Tipo de documento:	112. Número de identificación:	113. DV:	114. Nacionalidad:
	115. Primer apellido:	116. Segundo apellido:	117. Primer nombre:	118. Otros nombres:
	119. Razón social:			
	120. Valor capital del socio:	121. % Participación:	122. Fecha de ingreso:	123. Fecha de retiro:
<b>2</b>	111. Tipo de documento:	112. Número de identificación:	113. DV:	114. Nacionalidad:
	115. Primer apellido:	116. Segundo apellido:	117. Primer nombre:	118. Otros nombres:
	119. Razón social:			
	120. Valor capital del socio:	121. % Participación:	122. Fecha de ingreso:	123. Fecha de retiro:
<b>3</b>	111. Tipo de documento:	112. Número de identificación:	113. DV:	114. Nacionalidad:
	115. Primer apellido:	116. Segundo apellido:	117. Primer nombre:	118. Otros nombres:
	119. Razón social:			
	120. Valor capital del socio:	121. % Participación:	122. Fecha de ingreso:	123. Fecha de retiro:
<b>4</b>	111. Tipo de documento:	112. Número de identificación:	113. DV:	114. Nacionalidad:
	115. Primer apellido:	116. Segundo apellido:	117. Primer nombre:	118. Otros nombres:
	119. Razón social:			
	120. Valor capital del socio:	121. % Participación:	122. Fecha de ingreso:	123. Fecha de retiro:
<b>5</b>	111. Tipo de documento:	112. Número de identificación:	113. DV:	114. Nacionalidad:
	115. Primer apellido:	116. Segundo apellido:	117. Primer nombre:	118. Otros nombres:
	119. Razón social:			
	120. Valor capital del socio:	121. % Participación:	122. Fecha de ingreso:	123. Fecha de retiro:
				

## Annexe 4. Profil des femmes experts-comptables interviewées

Ordre	Prénom et nom	Âge	État civil	Type d'emploi	Niveau d'éducation le plus élevé	Poste	Ans d'expérience professionnelle	Ville	Durée de l'interview
FEC 11	Adriana Albarracín	43	Mariée 2 fois 0 enfants	Salariée	BAC + 6 (MBA)	Expert-comptable et financière	21	Bogotá	120 minutes
FEC 12	Yira Karina Henao	40	Mariée 2 enfants	Salariée et autoentrepreneuse	BAC + 6	Expert-comptable et conseillère fiscale	20	Bogotá	40 minutes
FEC 13	Jhorneyda Diaz	35	Mariée 1 enfant	Employeuse	BAC + 6	Gérante de sa propre cabinet comptable	10	Villavicencio	120 minutes
FEC 14	María Rosa Rodríguez	45	Divorcée 2 enfants	Employeuse	BAC + 6	Gérante de son cabinet comptable	25	Medellín	50 minutes
FEC 15	Patricia Morales	48	Divorcée 1 enfant	Employeuse	BAC + 6	Gérante de sa propre cabinet comptable	30	Medellín	45 minutes
FEC 16	Paola Peña	25	Mariée 2 enfants	Salariée et autoentrepreneuse	BAC + 5	Expert-comptable	7	Medellín	40 minutes
FEC 17	Lorena Rubio	38	En couple 1 enfant	Salariée	BAC + 5	Expert-comptable	10	Villavicencio	50 minutes
FEC 18	Alejandra Ruiz	42	Mariée 3 enfants	Salariée	BAC + 6	Contrôleuse fiscale	17	Villavicencio	60 minutes
FEC 19	Elena cardozo	36	Séparée 1 enfant	Salariée et autoentrepreneuse	BAC + 6	Contrôleuse fiscale	9	Manizalez	45 minutes
FEC 20	Camila Montoya	45	Divorcée 1 enfant	Salariée	BAC + 6	Expert-comptable	20	Manizalez	90 minutes

BAC + 5 : Niveau universitaire (en Colombie, les carrières professionnelle sont de 5 ans, sans Master)

BAC + 6 : Niveau Master d'un ans (2 semestres)

## Annexe 5. Modèle d'entretien

Formato de entrevista de la investigación  
Nombre entrevistada



UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE  
ÉCOLE DOCTORALE

Histoire-Mémoire-Patrimoine-Langage

OBSTÁCULOS DE GÉNERO EN EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO DE LAS  
CONTADORAS PÚBLICAS DE COLOMBIA

Este cuestionario está diseñado para identificar por qué las mujeres crean su propia firma contable, los obstáculos que encuentran y los retos que enfrentan. Por favor siéntase con toda tranquilidad para añadir comentarios que usted considere relevantes y no se aborden en la entrevista.

Fecha y Ciudad:	
Nombre de la entrevistada:	
Edad:	
Estado civil:	
Número de hijos y edades:	
Formación: ( <i>máster, diplomado, actualizaciones, doctorado, MBA, o otros</i> )	
Tipo de empleo:	<p><b>Asalariada</b> Empresa: Antigüedad: Jefe (<i>sexo</i>):</p> <p><b>Independiente</b> Tipo de negocio (<i>firma contable, independiente, otro</i>): Antigüedad:</p>
Cargo de la entrevistada: (asalariada/ independiente)	
Trayectoria profesional:  ( <i>Años de experiencia profesional como empleada e independiente y los años</i> )	

Formato de entrevista de la investigación  
Nombre entrevistada



*A continuación se realizarán una serie de preguntas asociadas con el tema de la investigación; durante la sesión grabaré sus respuestas, para la posterior transcripción y análisis de la información suministrada por usted.*

### **Preguntas**

1. ¿Por qué eligió estudiar esta carrera profesional?
2. ¿Qué piensa usted sobre el trabajo como Contadora Pública en Colombia y en su caso en particular?
3. ¿Cree usted que el hombre y la mujer están igual de preparados para ejercer la profesión de contador público?
4. ¿Considera que el hombre y la mujer contadores reciben el mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar?
5. ¿Considera que el hombre y la mujer cuentan con la misma libertad al tener familia para ejercer como independiente?
6. ¿Considera que el hombre y la mujer cuentan con las mismas oportunidades crediticias para trabajar como independiente?
7. ¿Considera que las mujeres son más estrictas que los hombres en el reporte de estados financieros?
8. ¿Considera usted que las mujeres auxiliares contables son más minuciosas, ordenadas, y buscan menos reconocimiento que los hombres?
9. ¿Cuál es el método que usted utiliza, ha utilizado, utilizó para conciliar la vida familiar y laboral?
10. ¿Qué piensa usted sobre la discriminación de género en la profesión contable?  
¿Existe? ¿Cómo se presenta?

Formato de entrevista de la investigación  
Nombre entrevistada



11. ¿Ha sentido usted alguna vez discriminación a la hora de trabajar en un departamento contable?
12. ¿Durante el embarazo dejó de trabajar? ¿Con cobertura social? ¿Cuánto tiempo?
13. ¿En su caso, cuáles son las responsabilidades que tiene su pareja frente a la familia? ¿Siempre las lleva a cabo?
14. Según, la literatura consultada para esta investigación, dice que las mujeres carecemos de credibilidad frente a los clientes, proveedores, jefes de departamento, entre otros. ¿Qué piensa usted de esta afirmación? ¿Cuál ha sido su experiencia en el área de la contabilidad?
15. ¿En algún momento de su vida profesional ha considerado la idea de ejercer independientemente? ¿Por qué? ¿Cuándo?
16. ¿Cuáles considera que son los obstáculos que usted ha enfrentado al trabajar como contadora pública independiente o en un departamento contable?
17. ¿Cuáles son los beneficios de ejercer la profesión como independiente o como empleada?
18. ¿Por qué decidió ejercer su carrera profesional como independiente? ¿Motivos que la impulsaron?
19. En la creación de su empresa, utilizó usted capital propio o solicitó financiación? ¿A quién? (*explicar el proceso*).
20. Cuando usted tomó la decisión de ejercer su carrera profesional como independiente. ¿Cuál fue la persona que más influenciaba en sus decisiones?

Formato de entrevista de la investigación  
Nombre entrevistada



21. ¿Cómo crea usted su red profesional de contactos?
  
22. Según, la literatura revisada afirma que las mujeres privilegian los vínculos familiares a la hora de crear un negocio, pero no crean un lazo fuerte con los vínculos formales, tales como, clientes y colegas. ¿Qué piensa usted de esta afirmación?
  
23. ¿Pertenece usted a algún grupo social (cámara de comercio, asociación profesional, organizaciones, entre otras)?
  
24. ¿Qué es para usted tomar un riesgo? Ha tomado usted algún riesgo en su vida profesional? ¿Cuál?
  
25. ¿Considera usted que la mujer se encuentra en desventaja en la profesión contable?
  
26. ¿Ha sentido usted alguna vez el síndrome del impostor? ¿Por qué? ¿En qué situación en particular?
  
27. ¿Conoce usted alguna organización asociación que representa a las mujeres contadoras públicas en Colombia?
  
28. ¿Qué considera usted que debería trabajarse más para mejorar la profesión contable en Colombia?
  
29. ¿Ha sentido usted acoso laboral en su vida ejerciendo como contadora pública?

Información extra:

## Annexe 6. Réponse DANE



**DANE**  
INFORMACIÓN PARA TODOS

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA  
**\*20212100188821\***  
contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20212100188821  
Fecha: lunes 02 de agosto de 2021

Bogotá D.C.

210

Señora  
**HEIDY RAMIREZ**  
[heidy.ramirez@univ-rouen.fr](mailto:heidy.ramirez@univ-rouen.fr)  
Ciudad

Asunto: Respuesta a solicitud con radicado No. 20213130228702

Respetada Señora Heidy.

De acuerdo con el radicado referido en el asunto, me permito dar respuesta según las competencias del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE.

**Escribo porque estoy haciendo un doctorado sobre la mujer y la profesión contable de Colombia y Francia; necesito datos estadísticos sobre la población ocupada según actividad económica por cuenta propia, pero necesito información más detallada sobre la actividad económica 6920: Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría financiera y asesoría tributaria; además con la ramificación de Hombre y mujer. Quisiera saber si ustedes ya tienen esta información, en ese caso, ¿dónde la puedo encontrarla? en caso contrario, ¿cómo puedo solicitarla?**

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) es una encuesta que recolecta información de los hogares en el total nacional<sup>1</sup>. Tiene como objetivo principal proporcionar información básica sobre el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país, así como de las características sociodemográficas de la población, lo que permite caracterizar a la población según el sexo, la edad, el parentesco, el nivel educativo, la afiliación al sistema de seguridad social en salud, entre otros.

En cuanto al alcance de la GEIH, los resultados permiten la desagregación para el total nacional, total de las cabeceras, total de los centros poblados y rural disperso, cada una de las 23 ciudades capitales y áreas metropolitanas, San Andrés, Buenaventura, así como los indicadores por departamentos y las capitales de los departamentos de la Amazonía y la Orinoquía. La recolección se hace de forma continua, esto quiere decir que la información se recolecta de manera ininterrumpida todos los meses del año.

Las estadísticas de mercado laboral en Colombia se encuentran respaldadas por recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales se discuten y difunden a través de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Todos los conceptos básicos, como ocupados, desocupados, población económicamente activa, inactivos, subempleados, informales, asalariados, independientes, etc., se adoptan de dichas resoluciones.

---

<sup>1</sup>No incluye los territorios de las ciudades capitales de los departamentos de la Amazonía, la Orinoquía y San Andrés.

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA**  
Carrera 59 # 26 - 70 Interior 1 CAN, Edificio DANE  
Bogotá, D.C., Colombia / Código postal 111321  
Teléfono (571) 597 83 00  
[www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co) / [contacto@dane.gov.co](mailto:contacto@dane.gov.co)



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

Con respecto a su solicitud es importante aclarar que la información anual corresponde a la agregación de la muestra mensual para los doce meses correspondientes, teniendo en cuenta lo anterior, nos permitimos presentar los datos solicitados a continuación:

**Tabla 1. Total ocupados y trabajador por cuenta propia según sexo**
**Total Nacional**
**2019-2020**

Ocupados Total Nacional	2019	2020
Total ocupados	22.287	19.843
Trabajador por cuenta propia	9.450	8.758
Hombre - Trabajador por cuenta propia	5.710	5.502
Mujer - Trabajador por cuenta propia	3.740	3.256

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Nota: Poblaciones en miles de personas

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005.

**Tabla 2. Total ocupados y trabajador por cuenta propia según sexo para la rama de actividad 6920**
**Total Nacional**
**2019-2020**

Ocupados Total Nacional - Rama 6920 (Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría financiera y asesoría tributaria)	2019	2020
Total ocupados	73	80
Trabajador por cuenta propia	41	50
Hombre - Trabajador por cuenta propia	19	26
Mujer - Trabajador por cuenta propia	22	24

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Nota: Poblaciones en miles de personas

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005.



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

**\*20212100188821\***

contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20212100188821

Fecha: lunes 02 de agosto de 2021

Si desea información adicional la invitamos a consultar el siguiente vínculo, donde puede encontrar el material bibliográfico de referencia de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, tal y como lo es el Manual de Conceptos, así como también, los diferentes anexos estadísticos producidos por el equipo de mercado laboral:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

De igual forma, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) pone a disposición los microdatos de la Gran Encuesta de Hogares (GEIH), con el objetivo de que los usuarios interesados puedan realizar sus propias estimaciones, desagregaciones o cruces de variables que sean de su interés. Estos pueden ser consultarlos en el siguiente enlace:

[http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about\\_collection/23/1](http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/23/1).

Con un cordial saludo,

**HORACIO CORAL DIAZ**

Director

Dirección Técnica de Metodología y Producción Estadística

Revisó: Camilo Alexander Ramirez – Profesional de Mercado Laboral

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA**

Carrera 59 # 26 - 70 Interior 1 CAN, Edificio DANE

Bogotá, D.C., Colombia / Código postal 111321

Teléfono (571) 597 83 00

[www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co) / [contacto@dane.gov.co](mailto:contacto@dane.gov.co)**El futuro  
es de todos**Gobierno  
de Colombia

**Annexe 7. Demande à l'École Nationale de Commerce**

Tesis de doctorado  
Mujer y contaduría pública en Colombia



Francia, 21 de julio de 2021

Estimados señores:

Ref. Solicitud registros de la Escuela Nacional de Comercio (1951-1965).

Soy profesora e investigadora de la Université de Rouen en Francia. Estoy realizando una investigación sobre la mujer en la contaduría pública en Colombia ; es un estudio descriptivo-correlacional.

Estoy buscando información sobre la inclusión de la mujer en la profesión contable en Colombia, pero la literatura es muy escasa frente a las variables: mujer y contabilidad; razón por la que me veo en la necesidad de desplazarme a las instituciones que impartieron clases de contabilidad desde el año 1951, año en el que la Escuela Nacional de Comercio se volvió la Facultad Nacional de Contaduría, para luego en 1965 incorporarse a la Universidad Nacional de Colombia.

Solicito que ustedes me informen si tienen archivados los registros de la Escuela Nacional de Comercio desde el año 1951 hasta el año 1965; y además si puedo tener acceso a aquellos registros; mi objetivo es revisar si existe algún registro de la asistencia de una mujer a la facultad de contaduría pública.

Quedo en espera de una pronta respuesta.

Un saludo,  
Heidy RAMIREZ  
Tel. 0033783360369  
Email: Heidy.ramirez@univ-rouen.fr

Heidy RAMIREZ  
Certified Public Accountant |  
Professor-Student Ph.D Management Control

**Annexe 8. Réponse de l'Escuela Nacional de Comercio**

RADICACIÓN CORRESPONDENCIA DE SALIDA	
	S-2021- 289105
Fecha	07-09-2021
No. Referencia	E-2021-175684

Bogotá D.C., 03 de septiembre de 2021

Señor(a)  
HEIDY RAMIREZ  
heidy.ramirez@sciencespo.fr  
Bogotá D.C.

ASUNTO: E-2021-175684

En atención a la solicitud del asunto, de manera atenta le informamos que una vez verificados los sistemas de información y bases de datos bajo custodia del Archivo Central de la Secretaría de Educación del Distrito, no reposa información de la Escuela Nacional de Comercio relacionado con contaduría pública, sin embargo, adjuntamos el inventario de los documentos que si reposan en el Archivo Central de la SED de la escuela en mención para su consulta.

Los datos consignados en la presente comunicación han sido el resultado de la verificación sobre los libros y demás archivos que se encuentran bajo custodia del Archivo Central de la Secretaría de Educación del Distrito.

Cordialmente,

ANA LUCÍA ANGULO VILLAMIL  
Directora de Servicios Administrativos

Anexos: 1

Elaboró: Nodier Betancur López - Contratista Grupo de Gestión Documental DSA <sup>NB</sup>  
Revisó: Lucila Rodríguez Rodríguez - Contratista Grupo de Gestión Documental DSA <sup>LR</sup>  
José Israel Pedreros Sarmiento- Profesional Universitario - Grupo de Gestión Documental DSA

Nota 1: La información que se aporta es fiel copia de la que reposa en los archivos de la SED. Se da cumplimiento a la Ley 962 de 2005, "ARTÍCULO 20. SUPRESIÓN DE SELLOS – Ley Anti trámites.

Av. Eldorado No. 66 – 63  
PBX: 324 10 00 Fax: 315 34 48  
Código postal: 111321  
[www.educacionbogota.edu.co](http://www.educacionbogota.edu.co)  
Información: Línea 195



## Annexe 9. International Financial Reporting Standards en Colombie



IFRS® STANDARDS—APPLICATION AROUND THE WORLD



JURISDICTIONAL PROFILE: **Colombia**

**Disclaimer:** The information in this Profile is for general guidance only and may change from time to time. You should not act on the information in this Profile, and you should obtain specific professional advice to help you in making any decisions or in taking any action. If you believe that the information has changed or is incorrect, please contact us at [ifrsapplication@ifrs.org](mailto:ifrsapplication@ifrs.org).

This Profile provides information about the application of IFRS® Standards (Standards) in Colombia. The Standards are developed and issued in the public interest by the International Accounting Standards Board (IASB). The IASB is the standard-setting body of the IFRS Foundation (Foundation), an independent, private sector, not-for-profit organisation.

The Foundation has prepared this Profile based on information from various sources. The starting point was the answers provided by standard-setting and other bodies in response to surveys the Foundation conducted on the application of the Standards around the world. The Foundation drafted the profile and invited the respondents to the survey. The Foundation also invited others (including regulators and international audit firms) to review the drafts. Their comments are reflected in this Profile.

The purpose of the Foundation's Jurisdictional Profiles is to illustrate only the extent of implementation of the Standards across the globe. The Profiles do not reflect the intellectual property licensing status of the Standards within any given jurisdiction. The Standards are protected by copyright and are subject to licensing arrangements agreed upon within their jurisdiction. For further information, please contact [Licences@ifrs.org](mailto:Licences@ifrs.org).

Profile last updated: 16 June 2016

### RELEVANT JURISDICTIONAL AUTHORITY

Organisation	Consejo Tecnico de la Contaduria Publica (CTCP) [Technical Council for Public Accounting].
Role of the organisation	The CTCP operates under the Ministry of Commerce, Industry and Tourism. The CTCP prepares drafts of standards related to international accounting and auditing to be considered and then issued by the Ministry of Finance and the Ministry of Commerce, Industry and Tourism.
Website	<a href="http://www.ctcp.gov.co">www.ctcp.gov.co</a>
Email contact	<a href="mailto:icolmenares@mincomercio.gov.co">icolmenares@mincomercio.gov.co</a>

### COMMITMENT TO GLOBAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS

Has the jurisdiction made a public commitment in support of moving towards a

Yes.

single set of high quality global accounting standards?

Has the jurisdiction made a public commitment towards IFRS Standards as that single set of high quality global accounting standards?

Yes.

What is the jurisdiction's status of adoption?

Pursuant to Law 1314 of 13 July 2009, Colombia has adopted IFRS Standards following the timetable below:

- Group 1 – Full IFRS Standards in 2015 (date of transition 1 January 2014)\*; &mdash; All companies whose securities are publicly traded. - &mdash; Other companies defined as public interest entities under the law. &mdash; Large companies whose parent or subsidiary reports under IFRS Standards. &mdash; Companies that derive at least 50% or more of their revenue from exports or imports.
- Group 2 – *IFRS for SMEs* Standard in 2016: &mdash; Large and medium-sized companies other than group 1.
- Group 3 – *Normas de Información Financiera para Microempresas* (NIFM) in 2015: NIFM is a new standard developed for micros in Colombia by the CTCF. Micros may also choose the *IFRS for SMEs* Standard.

\*Companies in Group 1 had an option to adopt IFRS earlier, beginning in 2013 (date of transition 1 January 2012).

Further, in late 2014, the Contaduría General de la Nación (CGN – the General Accounting Office of the Nation) published a new Regulatory Framework for companies that are under its supervision and that are not in the stock market and do not administer public savings. From 1 January 2016, the CGN is requiring those companies to apply IFRS Standards. There are approximately 1,771 such companies regulated by the CGN because they are controlled by or have participation by the Colombian Federal Government.

Additional comments provided on the adoption status?

None.

If the jurisdiction has NOT made a public statement supporting the move towards a single set of accounting standards and/or towards IFRS Standards as that set of standards, explain the jurisdiction's general position towards the adoption of IFRS Standards in the jurisdiction.

Not applicable.

## EXTENT OF IFRS APPLICATION

*For DOMESTIC companies whose debt or equity securities trade in a public market in the jurisdiction:*

Are all or some domestic companies whose securities trade in a public market either required or permitted to use IFRS Standards in their consolidated financial statements?

Yes, starting 1 January 2015.

If YES, are IFRS Standards REQUIRED or PERMITTED?

Required.

Does that apply to ALL domestic companies whose securities trade in a

All.

public market, or only SOME? If some, which ones?

Are IFRS Standards also required or permitted for more than the consolidated financial statements of companies whose securities trade in a public market? Yes.

For instance, are IFRS Standards required or permitted in separate company financial statements of companies whose securities trade in a public market? Yes.

For instance, are IFRS Standards required or permitted for companies whose securities do not trade in a public market? Yes. As explained more fully above, IFRS Standards are required starting 1 January 2015 not only for listed companies but also for companies defined as public interest entities under the law, large companies whose parent or subsidiary reports under IFRS Standards, and exporters and importers. Further, IFRS Standards are required starting 1 January 2016 for approximately 1,771 unlisted companies that are under the supervision of the Contaduría General de la Nación (CGN).

If the jurisdiction currently does NOT require or permit the use of IFRS Standards for domestic companies whose securities trade in a public market, are there any plans to permit or require IFRS Standards for such companies in the future? Not applicable.

*For FOREIGN companies whose debt or equity securities trade in a public market in the jurisdiction:*

Are all or some foreign companies whose securities trade in a public market either REQUIRED or PERMITTED to use IFRS Standards in their consolidated financial statements? Yes.

If YES, are IFRS Standards REQUIRED or PERMITTED in such cases? Permitted.

Does that apply to ALL foreign companies whose securities trade in a public market, or only SOME? If some, which ones? All.

## IFRS ENDORSEMENT

Which IFRS Standards are required or permitted for domestic companies? IFRS Standards as issued by the Board, ie standards and amendments are adopted/endorsed as and when issued by the Board.

The auditor's report and/or the basis of presentation footnote states that financial statements have been prepared in conformity with: IFRS Standards.

Does the auditor's report and/or the basis of preparation footnote allow for 'dual reporting' (conformity with both IFRS Standards and the jurisdiction's GAAP)? No.

Are IFRS Standards incorporated into law or regulations? Yes.

If yes, how does that process work?	IFRS Standards were adopted under Law 1314/2009.
If no, how do IFRS Standards become a requirement in the jurisdiction?	Not applicable.
Does the jurisdiction have a formal process for the 'endorsement' or 'adoption' of new or amended IFRS Standards (including Interpretations) in place?	Yes.  In order to incorporate the IFRS Standards into the Colombian legal system, the original text of the IFRS Standard must be attached to a series of legal documents issued by the regulatory authorities. Those documents are then published in an official newspaper in order to complete the formal adoption process.
If yes, what is the process?	The process was established in Law 1314/2009 mentioned earlier. The steps are: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. The CTCP prepares a draft standard based on the related IFRS Standard.</li> <li>2. The CTCP invites comment on the draft standard.</li> <li>3. As result of steps 1 and 2, the CTCP will produce a proposed standard for consideration by the Ministry of Finance and the Ministry of Commerce, Industry and Tourism, together with an analysis of the comments received during time of public exposure and CTCP's technical recommendation.</li> <li>4. The two regulatory authorities analyse the recommendations submitted by the CTCP, verify if the process was open, transparent and thorough. Those authorities must also consider recommendations submitted by the tax authority and government agencies responsible for economic policies and control and inspection of companies in Colombia. When this process is completed the regulatory authorities will issue and publish the corresponding regulations together with their conclusions.</li> </ol>
If no, how do new or amended IFRS Standards become a requirement in the jurisdiction?	Not applicable.
Has the jurisdiction eliminated any accounting policy options permitted by IFRS Standards and/or made any modifications to any IFRS Standards?	No.
If yes, what are the changes?	Not applicable.
Other comments regarding the use of IFRS Standards in the jurisdiction?	None.

#### TRANSLATION OF IFRS STANDARDS

Are IFRS Standards translated into the local language?	The IFRS Foundation develops and publishes a Spanish translation of IFRS Standards.
If they are translated, what is the translation process? In particular, does this process ensure an ongoing translation of the latest updates to IFRS Standards?	The translation follows the official IFRS Foundation translation process.

## APPLICATION OF THE IFRS FOR SMEs STANDARD

Has the jurisdiction adopted the IFRS for SMEs Standard for at least some SMEs?	<p>Yes.</p> <p>Colombia has adopted the <i>IFRS for SMEs</i> Standard for a large group of companies starting in 2016, with the date of transition being 1 January 2015. Pursuant to Law 1314/2009, the <i>IFRS for SMEs</i> Standard is required for all companies whose securities are not publicly traded other than:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• micro sized entities (for which a separate standard is being developed); and</li> <li>• large companies whose parent or subsidiaries report under full IFRS Standards and major exporters or importers (who began using full IFRS Standards starting 2015).</li> </ul> <p>Micro entities may also elect to use the <i>IFRS for SMEs</i> Standard.</p> <p>The Instituto Nacional de Contadores Publicos de Colombia has begun a comprehensive programme for training accountants throughout Colombia in the <i>IFRS for SMEs</i> Standard.</p>
If no, is the adoption of the IFRS for SMEs Standard under consideration?	Not applicable.
Did the jurisdiction make any modifications to the IFRS for SMEs Standard?	No.
If the jurisdiction has made any modifications, what are those modifications?	Not applicable.
Which SMEs use the IFRS for SMEs Standard in the jurisdiction, and are they required or permitted to do so?	<p>Effective 2016, the <i>IFRS for SMEs</i> Standard is required for all companies whose securities are not publicly traded other than:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• micro sized entities (for which a separate standard is being developed); and</li> <li>• large companies whose parent or subsidiaries report under full IFRS Standards and major exporters or importers (who began using full IFRS Standards starting 2015).</li> </ul> <p>Micro entities may also elect to use the <i>IFRS for SMEs</i> Standard.</p>
For those SMEs that are not required to use the IFRS for SMEs Standard, what other accounting framework do they use?	Micro entities may choose a new national standard for micros currently being developed.
Other comments regarding use of the IFRS for SMEs Standard?	None.

## Annexe 10. Matrice de consistance

## Matrice de consistance

**LES OBSTACLES LIÉS AU GENRE AU SEIN DE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES EXPERTS-COMPTABLES  
EN COLOMBIE**

Problème général	Objectif général	Hypothèse	Variables
Parmi les sept obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat féminin retenus pour cette recherche, quels sont ceux que rencontrent les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?	Identifier si les sept obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat féminin retenus pour cette recherche sont ceux que rencontrent les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie.	Les sept obstacles liés au genre au sein de l'entrepreneuriat féminin retenus pour cette recherche sont ceux que rencontrent les femmes experts-comptables à la création d'un cabinet comptable en Colombie.	<b>Variable indépendante :</b> obstacles liés au genre <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.</li> <li>2. L'accès au financement.</li> <li>3. L'accès à un réseau professionnel.</li> <li>4. L'aversion au risque.</li> <li>5. Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes.</li> <li>6. Le syndrome de l'imposteur.</li> <li>7. L'âge.</li> </ol> <b>Variable dépendante :</b> Entrepreneuriat féminin
Problèmes spécifiques	Objectifs spécifiques	Hypothèses spécifiques	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création de un cabinet comptable en Colombie ?</li> <li>2. L'accès au financement est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Déterminer si l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création de un cabinet comptable en Colombie.</li> <li>2. Déterminer si l'accès au financement est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création de un cabinet comptable en Colombie.</li> <li>2. L'accès au financement est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à</li> </ol>	

<p>création d'un cabinet comptable en Colombie ?</p> <p>3. L'accès aux réseaux professionnels est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?</p> <p>4. L'aversion au risque est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?</p> <p>5. Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?</p> <p>6. Le syndrome de l'imposeur est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?</p>	<p>création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>3. Déterminer si l'accès à un réseau professionnel est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>4. Déterminer si l'aversion au risque est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>5. Déterminer si le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>6. Déterminer si le syndrome de l'imposeur est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie</p>	<p>la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>3. L'accès à un réseau professionnels est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>4. L'aversion au risque est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>5. Le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs envers les femmes est-elle un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>6. Le syndrome de l'imposeur est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création</p>	
--	---	--	--

<p>7. L'âge est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?</p> <p>8. Quel est le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie ?</p>	<p>7. Déterminer si l'âge est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>8. Identifier quel est le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p>	<p>d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>7. L'âge est-il un obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie.</p> <p>8. Le principal obstacle que les femmes experts-comptables rencontrent à la création d'un cabinet comptable en Colombie est l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.</p>	
---	--	---	--

## Anexo 11. Conférences

1. Conférence virtuelle : étude comparative entre la Colombie et la France : Conciliation entre la vie personnelle et professionnelle chez les femmes professionnelles.

<https://www.youtube.com/watch?v=xghvUynIdyk&t=318s>



1. Conférence sur l'expert-comptable international

### Contador Público Internacional

-  **Francia** *Expert-Comptable*
-  **España** *Experto Contable*
- en  **Inglaterra** *Chartered Accountant*
-  **Estados Unidos de América** *Public Accountant.*

Heidy Ramírez 8

**Annexe 12. Mérite de la recherche**

(Éloge aux diplômés Universidad Cooperativa de Colombia-UCC)

<https://www.youtube.com/watch?v=nCBLqTjI79Q>. Minutes 57 :29

**Estimada Egresada,  
Heidy Andrea Ramirez**

Nos sentiremos complacidos de contar con su presencia y la de sus acompañantes, para recibir la Exaltación 2021

**Jueves 9 de diciembre a las 6:00 de la tarde en el auditorio de la Universidad**

Traje Formal

**EXALTACIÓN Egresados**  
9 diciembre / 6:00 p.m.  
Auditorio UCC

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA | Alumni



## RÉSUMÉ-SUMMARY

### LES OBSTACLES LIÉS AU GENRE AU SEIN DE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES EXPERTS-COMPTABLES EN COLOMBIE.

Les scènes publiques et académiques internationales portent une attention croissante à l'entrepreneuriat des femmes (Hughes *et al.*, 2012). Cependant, peu d'études s'intéressent à l'entrepreneuriat des femmes experts-comptables (AFEC, 2018), bien que ces dernières présentent des spécificités. De plus, peu d'études ont été consacrées à l'étude des obstacles rencontrés par les femmes experts-comptables à créer leur propre cabinet d'expertise comptable et aucune recherche ne s'est concentrée sur le contexte colombien (Valero *et al.*, 2020). A l'aide d'une recherche descriptive, nos résultats proposent, dans un premier temps, un diagnostic des obstacles communs entre les femmes entrepreneuses et les femmes experts-comptables entrepreneuses dans le contexte colombien. L'équilibre entre la vie privée et professionnelle (Windsor et Auyeung, 2004), l'accès aux réseaux professionnels (Weiler et Bernasek, 2001), l'aversion au risque (Croson et Gneezy, 2009), le manque de crédibilité de la part des clients et des fournisseurs (Fossen, 2012) et le syndrome de l'imposteur (Eddleston *et al.*, 2016) sont autant des obstacles communs aux femmes entrepreneuses et aux femmes experts-comptables à créer leur propre cabinet d'expertise comptable. Ensuite, nous identifions l'obstacle majeur à l'entrepreneuriat des femmes experts-comptables à créer leur propre cabinet comptable en Colombie. L'équilibre entre la vie privée et professionnelle est l'obstacle majeur. L'échantillon se compose de 20 experts-comptables actifs sur le marché du travail colombien dans les trois régimes fiscaux suivants : autoentrepreneuse, employeuse/patronne et salariée. L'entretien basé sur un questionnaire d'une durée de 45 minutes a servi d'outil pour mener à bien cette étude de 29 questions.

**Mots clés** : entrepreneuriat des femmes, femmes experts-comptables, Colombie, obstacles liés au genre.

### GENDER BARRIERS IN ENTREPRENEURSHIP WOMEN PUBLIC ACCOUNTANTS IN COLOMBIA.

International public and academic scenes are increasingly focusing on women entrepreneurs (Hughes *et al.*, 2012). However, few studies have focused their attention on the entrepreneurship of women Chartered Accountants (AFEC, 2018), although the latter presents specific characteristics. In addition, little research has been devoted to studying the barriers faced by women Chartered Accountants in creating their own accounting firm, and no research has focused on the Colombian context (Valero *et al.*, 2020). Thanks to a descriptive approach, we first show the common hurdles between women entrepreneurs and women Chartered Accountant entrepreneurs in the Colombian context. The balance between private and professional life (Windsor et Auyeung, 2004), access to professional networks (Weiler et Bernasek, 2001), risk aversion (Croson et Gneezy, 2009), lack of credibility from clients and suppliers (Fossen, 2012) and the impostor syndrome (Eddleston *et al.*, 2016) are the common barriers shared by women entrepreneurs to create a business and women Chartered Accountants to create their own accounting firm. The sample consists of 20 women chartered accountants active in the Colombian labour market, under the following three tax status: self-employed, employer/owner and salaried. The instrument used was an interview using a fixed set of 29 questions. The interviews lasted 45 minutes on average.

**Key words**: women's entrepreneurship, women chartered accountant, Colombia, gender barriers.