

Temps de lecture : 4 '30 ''

« L'ÉGALITÉ ENTRE HOMME ET FEMME SERA RÉELLE LE JOUR OÙ, À UN POSTE IMPORTANT ON DÉSIGNERA UNE FEMME INCOMPÉTENTE » AINSI FRANÇOISE GIROUD RÉSUMAIT-ELLE, UN BRIN CYNIQUE, SON IDÉE DE L'IMPROBABLE PARITÉ DANS UNE INTERVIEW AU JOURNAL *LE MONDE* DATÉ DU 11 MARS 1983... EN 2017, QU'EN EST-IL DANS LES CABINETS DE SERVICES PROFESSIONNELS ? ALORS QUE LES PROFESSIONS DU DROIT SE FÉMINISENT, ENCORE PEU DE FEMMES ACCÈDENT AUX POSTES DÉCISIONNAIRES. LES ÉCARTS DE REVENUS RESTENT ENCORE TRÈS IMPORTANTS ET L'ORGANISATION PEU FLEXIBLE REND LA CONCILIATION VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE COMPLEXE. FACE À CE CONSTAT, LES FEMMES S'ORGANISENT POUR REVENDIQUER L'ÉGALITÉ.

Par Anne-Laure JOUBAIRE

Autrefois l'apanage des hommes, les professions juridiques se féminisent de plus en plus. Ainsi au 1^{er} janvier 2017, 39 % des notaires étaient des femmes contre 22 % en 2007. De leur côté, les huissiers ont vu la part des femmes grimper à 45 % dans leur profession, soit un bond de 120 %. Les experts-comptables comptent 25 % de femmes contre 20 % en 2011 et les élèves avocates représentent 65 à 70 % du contingent de l'École française du barreau.

Toutefois, cette représentation ne se reflète pas dans les fonctions dirigeantes des organigrammes. Ainsi les avocats associés sont à 75 % des hommes tandis que les études notariales comptent près de 2/3 de femmes notaires non associées. Ces tendances sont identiques chez les experts-comptables puisque seuls 29 % de ceux qui exercent en libéral sont des femmes.

Les inégalités se retrouvent également en termes de traitement. Le revenu moyen d'une avocate était ainsi en 2013 de 51 K€ contre 99 K€ euros pour leurs confrères masculins, écart qui monte jusqu'au double à Paris ! Ces écarts résultant pour partie des choix de spécialisation, les avocates se retrouvant dans des domaines à plus faible rémunération, comme le droit du travail ou celui de la famille alors que les spécialités les plus rémunératrices, comme le droit bancaire et boursier comptent près de 95 % d'hommes.

Et lorsqu'elles réussissent à atteindre l'association, les femmes n'échappent pas pour autant aux inégalités. Selon une étude de Sky Analytics, les associées américaines gagnent 10 % de moins que leurs collègues pour la simple raison que les plus gros dossiers échouent souvent aux associés masculins.

DES ORGANISATIONS CONSERVATRICES

La plupart des cabinets d'avocats ont une organisation conservatrice qui nécessite de **suivre un chemin linéaire pour atteindre l'association**, sept à dix ans après l'embauche. Or ceci correspond à l'âge moyen du premier enfant pour les femmes. Les cabinets ont du mal à intégrer la question de la vie familiale : ainsi selon une enquête menée par [Moms à la barre](#), 35,47 % des avocates constatent le retrait de certains de leurs dossiers du fait de leur état de grossesse ou de maternité. Plus grave encore, certains cabinets, condamnés depuis, ont mis fin aux contrats de certaines collaboratrices à l'annonce de leur grossesse ou à leur retour de congé

maternité.

Ces attitudes, couplées aux écarts de rémunération et d'avancement, expliquent que deux fois plus de femmes que d'hommes quittent la profession lors des dix premières années d'exercice. Par ailleurs, le **taux élevé de transferts d'avocates** devrait interroger les cabinets. Nombre de collaboratrices, lassées d'attendre l'association, partent vers d'autres cabinets, souvent des petites structures, plus à même de répondre à leurs aspirations.

L'ÉGALITÉ : UN ATOUT POUR LES CABINETS

Cette fuite des talents, dans un contexte hyper concurrentiel, nuit fortement aux cabinets de services tant en termes de compétences qu'en termes de méthodes de travail. Une étude du cabinet McKinsey soulignait que la présence de femmes améliorait l'innovation, la coordination et réduisait le turnover dans les entreprises. Car pour elles, l'organisation exigée par la vie familiale est souvent calquée dans la vie professionnelle, ce qui n'a pas échappé à Frédérique Dupuis-Toubol (Bird&Bird) : « *plus une femme a d'enfants, plus je suis prête à lui confier des responsabilités.* »

Un changement de mentalité sera bénéfique à tous, d'autant plus que de nombreuses directions juridiques font aujourd'hui de la parité et la diversité des critères de sélection pour leurs appels d'offre. D'ailleurs, travailler avec une femme peut être appréciable pour une cliente chef d'entreprise. **S'engager concrètement pour l'égalité femmes/hommes et le faire savoir est donc un moyen efficace pour les cabinets de services professionnels d'attirer les meilleurs talents et de développer leur clientèle**

UNE PROFESSION QUI S'ENGAGE

Certains cabinets d'avocats se distinguent pour leur engagement en la matière comme Bird&Bird, Sekri Valentin Zerrouk ou Coblenca mais ils sont encore trop peu nombreux. Face à ce constat, les **instances nationales** et associations cherchent depuis quelques années à mobiliser leurs membres sur ce sujet. Le barreau de Paris a ainsi signé le Pacte pour l'égalité dans les professions libérales réglementées, rédigé une [Charte de bonnes pratiques de la collaboration](#) et porté le congé paternité à quatre semaines. Le Conseil national des barreaux a lui créé une commission Égalité professionnelle et modifié le Règlement intérieur national de façon à ce que les contrats de collaboration ne puissent être rompus durant les deux mois suivant le retour de congé maternité.

Les experts-comptables ont quant à eux rédigé un accord de branche relatif à l'égalité professionnelle et soutenu une [Charte pour l'égalité professionnelle](#) ainsi qu'un guide de bonnes pratiques rédigés par l'Association des femmes experts-comptables administrateurs.

En plus de ces initiatives nationales, certaines femmes ont décidé de réagir en créant des **associations dédiées aux professionnelles du droit** (voir ci-dessous pour une liste exhaustive). Ces groupements organisent des conférences et des débats autour de la place des femmes dans les cabinets, mènent des enquêtes, publient des rapports sur ce sujet et se réunissent pour échanger sur leurs problématiques. Regroupant pour la plupart des professions diverses, ces associations sont un terrain idéal pour construire son réseau professionnel et trouver d'éventuelles futures clientes.

Elliott & Markus a sélectionné pour vous quelques propositions émises par les acteurs associatifs et nationaux, faciles à mettre en œuvre pour améliorer la situation dans votre cabinet dès aujourd'hui. Il convient par exemple de signer les chartes de l'égalité initiées par les instances représentatives et de les diffuser en interne, de ne pas programmer des réunions avant 9 heures ou après 18 heures, de faciliter le télétravail et les horaires souples, d'initier une veille sur les écarts de rémunération ou encore de mettre en place un programme de mentorat entre femmes dirigeantes et nouvelles arrivées. Enfin, il est nécessaire d'impliquer les hommes dans ces démarches car l'égalité ne se construira pas sans eux.

POUR ALLER PLUS LOIN

[Association des femmes juristes](#)

[Association des Femmes Experts-Comptables Administrateurs](#)

[Association des femmes huissiers de justice de France](#)

[Association française des femmes des carrières juridiques,](#)

[European Lawyer Women Association](#)

[Fédération Internationale des Femmes des Carrières Juridiques](#)

[Femmes de Loi, femmes d'exception](#)

[Femmes et droit](#)

[Commission DJ au Féminin du Cercle Montesquieu](#), Réseau de directrices juridiques

[Carrières de femmes : identité, socialisation et vie familiale, le cas des experts-comptables](#), Iona Lupu, 2014

[Paye ta robe](#), un tumblr recensant des témoignages d'avocates victimes de sexisme

[Bonnes pratiques de l'égalité professionnelle dans les cabinets d'expertise-comptable](#)

[Retention and promotion of Women in Law Firms](#), National Association of Women Lawyer, 2014