

Temps de lecture : 3'30''

SI LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES EST SOUVENT POSÉE DANS LES CABINETS DE SERVICES PROFESSIONNELS, CELLE DE LA DIVERSITÉ L'EST BEAUCOUP MOINS. POURTANT C'EST UN ENJEU MAJEUR POUR LA VIE DES CABINETS, TANT EN TERMES D'ATTRACTION DE TALENTS QUE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL.

Par Anne-Laure JOUBAIRE

Difficile aujourd'hui de faire un état des lieux de la diversité dans les cabinets de services professionnels, tant il est complexe d'obtenir des données sur les convictions religieuses, orientations sexuelles ou origines ethniques des employés. Outre ces caractéristiques, la diversité touche aussi à l'âge, aux aptitudes physiques ou aux origines sociales des collaborateurs.

Si l'on en croit Kami Haeri, auteur d'un rapport sur l'avenir de la profession d'avocat, les cabinets sont encore bien peu divers. Ainsi, à l'exception de Linklaters et Hogan Lovells, aucun cabinet de services professionnels n'a pour l'instant été lauréat des trophées de la Fondation Mozaïk RH, du cabinet Diversity Conseil ou encore des Diversity Awards britanniques, destinés à honorer les entreprises engagées en faveur de la promotion de la diversité. Un défaut d'engagement synonyme de manque à gagner alors que les directions juridiques et comptables incluent de plus en plus ce critère dans leurs appels d'offres. Par ailleurs, les clients recherchent souvent des personnes à même de les comprendre : un cabinet homogène se prive donc du potentiel d'une clientèle diversifiée. Enfin et surtout, d'après une étude menée par Mc Kinsey & Company en 2014, la **promotion de la diversité au sein des entreprises entraîne une hausse de près de 35% de la performance financière** de celles-ci. Rien d'étonnant à cela : en attirant des talents de tous les horizons, en favorisant les échanges et la tolérance, les structures créent un cadre propice à l'émulation et à l'innovation.

DES INITIATIVES EXEMPLAIRES

Les valeurs d'égalité et de diversité reviennent souvent dans les présentations institutionnelles. Au-delà des mots, seuls quelques cabinets de services professionnels ont engagé une démarche pour les concrétiser. Le cabinet Cohen Amir-Aslani est ainsi à l'origine du programme [La grande famille](#) destiné à des jeunes issus des filières juridiques ou de gestion des IUT de Bobigny, Saint-Denis et Villetaneuse. A la clé pour les cinq lauréats, l'accès à des stages, un parrainage ainsi qu'à une bourse. D'autres cabinets, comme In Extenso IDF, Hogan Lovells, Dentons Europe ou Eversheds ont signé la Charte de la Diversité s'engageant par là même à sensibiliser leurs collaborateurs à cet enjeu, à lutter contre les discriminations ou encore à chercher à refléter la diversité de la société française.

Signalons également l'excellente idée de Clifford Chance qui a mis en place un réseau interne de soutien aux personnes LGBTQ et signé la charte de l'association l'Autre Cercle qui vise à assurer un « environnement de travail inclusif » pour tous.

Le cabinet Linklaters a quant à lui choisi de se déployer sur plusieurs axes : mise en place d'un plan seniors ; programme *Allies* ; « diversity manager » au niveau global et associés en charge de la diversité en local ; bourses.

Les cabinets désireux d'impulser un changement dans leurs mentalités et pratiques pourront prendre exemple sur ces initiatives ou trouver leurs propres modes d'actions. Pour cela, rien de tel que de s'appuyer sur les outils et structures existantes, comme les cabinets de recrutement et de formation spécialisés, les labels et chartes diversité ou encore les cercles de réflexion. Le think-tank Club 21ème siècle plaide ainsi pour une diversification professionnelle au sein des hautes fonctions hiérarchiques et conseils d'administrations. A cet effet, il tient par exemple à disposition une [liste d'administrateurs indépendants](#) issus de la diversité.

LES CONSEILS D'ELIOTT & MARKUS

Passer des paroles aux actes implique de susciter l'adhésion de vos équipes autour d'une vision commune. Pour cela, le mieux est d'organiser une réunion de brainstorming avec vos collaborateurs pour identifier les problèmes et les améliorations possibles. A défaut, une plateforme web peut recueillir les idées des collaborateurs.

Une fois ces idées récoltées, le comité diversité que vous aurez mis en place pourra définir un plan d'action et l'implémenter. Cela peut prendre la forme de CV anonymes lors du recrutement, de stages/bourses destinés à des élèves avocats issus de ZEP, d'audit des processus de promotion. S'engager dans une démarche de promotion de la diversité est une démarche au long cours qui implique également des sessions de formations pour vos RH, une revue de processus fastidieuse et une sensibilisation permanente et transversale.

Ce n'est qu'une fois ces actions lancées que vous pourrez légitimement [afficher votre engagement](#) sur vos présentations institutionnelles et les assortir de témoignages vidéos pour plus de crédibilité.

S'entourer des meilleurs, tout simplement, c'est bien là la force d'un cabinet diversifié.

POUR ALLER PLUS LOIN

[Diversity Matters](#), Mc Kinsey & Company, 2014

[Responsabilité sociétale des cabinets d'avocats](#), Dominic Jensen, Elliott & Markus