

Synthèse du premier rapport sur
l'étude de l'égalité femmes-hommes
au sein du Barreau de Lyon

Table des matières

Contexte	3
Le métier.....	4
Le Barreau de Lyon.....	6
Résultats de l'enquête	6
1. Les femmes et les hommes ont tendance à se spécialiser différemment	7
2. La répartition des femmes et des hommes dans les divers modes d'exercice est inégale	9
3. Dimension parentale et conciliation des modes de vie	10
4. Un traitement différent en fonction de l'appartenance à un sexe.....	11
5. Des différences de rémunération	11
Ce qui a été fait	14
Ce qu'il faut savoir :	15
Conclusions	16

Contexte

Le CNB (Conseil National des Barreaux), chargé de représenter la profession auprès des pouvoirs publics, a voté au début de l'année 2015 en faveur de la création d'une nouvelle commission « Égalité » en son sein, se révélant être un besoin nécessaire dans un contexte d'évolution rapide de la profession, toujours marquée par des inégalités entre les hommes et les femmes.

Dans cette optique, le CNB souhaite élargir ses compétences et tient à :

- « Proposer des actions sous forme de rapports et décliner une position commune de la profession auprès des institutions publiques en véritables actions de terrain,
- Proposer des outils de concertation, de formation et des instruments méthodologiques pour intégrer, entre autres, la démarche de genre, d'égalité professionnelle ou de responsabilité sociétale dans toutes les actions,
- Nouer des partenariats engagés avec des acteurs fondamentaux de la société civile. »

C'est à la suite de différents constats liés aux inégalités et aux disparités au sein de la profession d'avocat·e que madame Laurence Junod-Fanget, bâtonnière du barreau de Lyon (2016-2017) et aujourd'hui membre de la commission « Égalité » au CNB a pris l'initiative dès 2016 au sein du barreau de Lyon, d'entamer une réelle dynamique de travail et de recherche autour de la question de l'égalité professionnelle entre les avocates et les avocats inscrit·es au barreau.

Dans ce contexte et après une première réunion de travail organisée fin 2016, un questionnaire a été élaboré par madame la bâtonnière et les premier·es avocat·es bénévolement présent·es avec l'aide de Cécile Favre, maîtresse de conférence rattachée à l'UFR Anthropologie, Sociologie et Sciences Politiques de l'Université Lyon 2. Le questionnaire a été diffusé à l'intégralité des avocat·es inscrit·es au barreau de Lyon (3 359). Les résultats définitifs ont été récoltés en avril 2017 et 1004 réponses ont été comptabilisées, ce qui représente un taux de réponse au questionnaire de 31% des avocat·es du barreau. L'analyse des réponses et la publication des résultats se sont déroulées entre juin et août 2017, suivies de leur présentation aux membres du barreau en fin d'année.

Aujourd'hui, avec le soutien du nouveau bâtonnier, Maître Farid Hamel, et grâce à l'Ordre et aux participant·es au groupe de travail autour de la question de l'égalité femmes-hommes au sein de la profession, un souhait a été formulé de continuer l'étude et les travaux de recherche sur ce thème afin de pouvoir mettre en place des actions concrètes et pouvoir proposer des pistes de travail aux autres barreaux de France ainsi qu'au CNB.

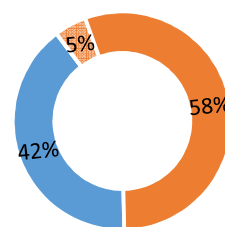
Ce travail est possible grâce à la collaboration des membres du barreau de Lyon ainsi qu'à ceux des différentes universités de Lyon. Le barreau de Lyon est ouvert à toute collaboration avec des associations souhaitant également s'impliquer dans ce processus.

Le métier

Il existe en France métropolitaine 164 barreaux, un pour chaque tribunal de grande instance (TGI). Chaque avocat-e, une fois diplômé-e doit demander son inscription à un barreau au Conseil de l'Ordre des avocats afin de pouvoir prêter serment et exercer.

Le barreau de Lyon est le deuxième plus grand barreau de France après celui de Paris en nombre d'inscrit-es : 3 359 en janvier 2018 soit presque 5% des professionnel-les français-es (le barreau de Paris en compte à lui tout seul presque la moitié, environ 42%).

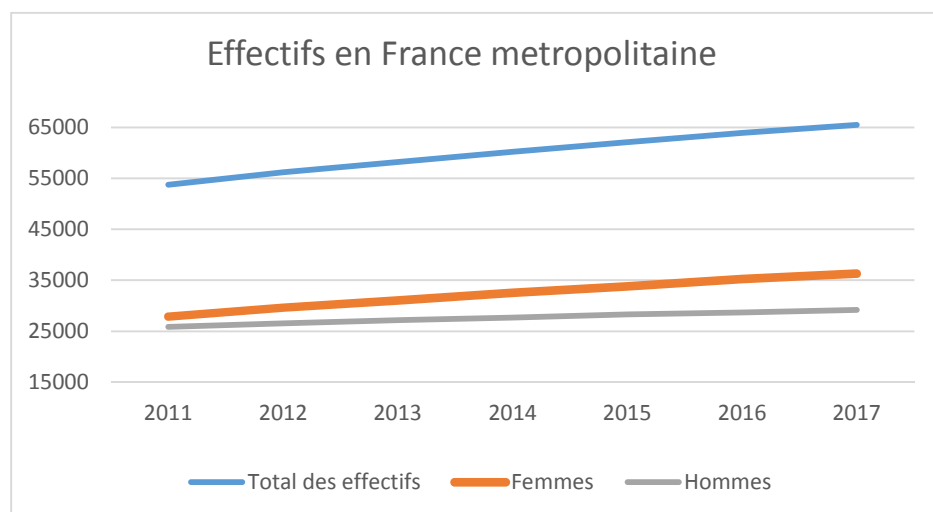
Répartition des effectifs au sein des barreaux



■ Barreau de Paris ■ Barreau de Lyon ■ Reste de la France

Chaque année, plus de 1 000 nouveaux et nouvelles avocat-es entrent dans les différentes structures partout en France. Ces chiffres traduisent une baisse croissante de la moyenne d'âge des professionnel-les, une tendance qui s'observe depuis plus d'une dizaine d'années et vient modifier les représentations sociales attribuées au métier (homme plutôt âgé). Le profil type de l'avocat-e est aujourd'hui une femme de moins de 50 ans.

Au 1^{er} janvier 2017, selon les chiffres du Ministère de la Justice, 65 480 avocat-es ont été recensés-es en France. Quinze ans plus tôt, en 2002, ils et elles étaient 39 454 (soit une augmentation de 66%).



En vingt ans, le taux de femmes exerçant le métier d'avocate a doublé.

En 2009, selon le Ministère de la Justice, la proportion de femmes dépasse pour la première fois celle des hommes. Elle atteint 55,4% en 2017, contre 49,4% dix ans auparavant.

Cette tendance se traduit par une entrée de plus en plus forte des femmes dans la profession et un vieillissement des hommes qui exercent: l'âge moyen des femmes avocates est moins élevé que celui des hommes. D'après l'association *Femmes et Droit*,¹ le « taux de féminisation devrait poursuivre sa croissance dès lors que les CRFPA (Centre Régional de Formation Professionnelle des Avocats) accueillent chaque année entre 65 et 70 % de femmes, que les facultés de droit sont composées pour deux tiers d'étudiantes » et que deux tiers des serments sont prêtés par des femmes.

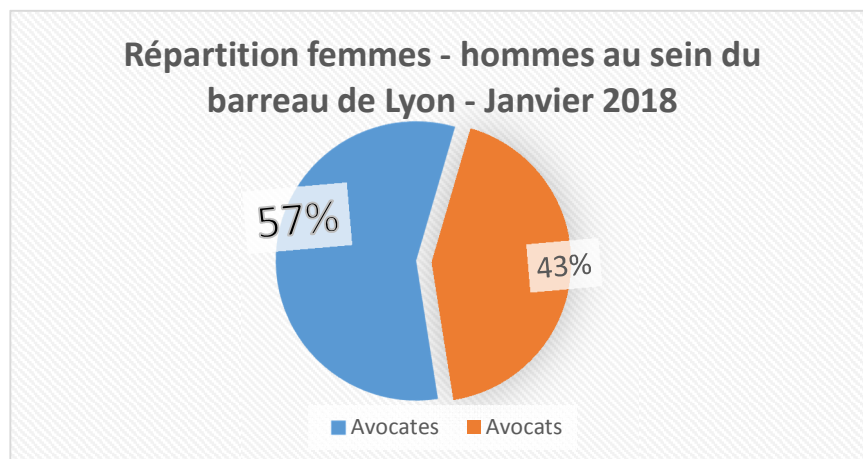
La formation dans les écoles d'avocat est validée par l'obtention du CAPA, Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat. Plus de deux tiers des inscrit-es dans les écoles sont des femmes.

Cependant, et malgré cette féminisation croissante, l'égalité femmes-hommes dans la profession n'est pas atteinte, tant en terme de carrière que de rémunération.

¹ www.femmesetdroit.fr

Le Barreau de Lyon

Au 24 janvier 2018, 3 359 avocat-es sont inscrit-es au barreau de Lyon : 1 432 hommes et 1 927 femmes, ce qui représentent respectivement 43% et 57% des effectifs.



Le taux de féminisation au barreau de Lyon est légèrement supérieur à celui observé en France métropolitaine. Les constats sont pourtant les mêmes : des inégalités perdurent en termes de rémunération, d'évolution de carrière, de répartition dans les différents domaines de droit, de conciliation des temps de vie...

L'enquête propose des premiers résultats quantitatifs et quelques préconisations à mettre en place afin de permettre une veille et un travail permanent pour une plus grande égalité professionnelle.

Résultats de l'enquête

Comme il a déjà été évoqué précédemment, 31% des avocat-es du barreau de Lyon ont répondu au questionnaire élaboré début 2017.

Alors que les femmes représentent 57% des effectifs d'inscrit-es, elles représentent 72% des réponses au questionnaire. C'est évidemment la conséquence d'un taux de réponse des femmes (39% des avocates inscrites au barreau de Lyon ont répondu) très supérieur à celui des hommes (20%). Les proportions ne reflètent pas complètement la composition réelle du barreau de Lyon et certains groupes sont davantage représentés que d'autres. Il est donc sage que les chiffres de l'enquête aient été analysés non pas sur la totalité de la population, mais séparément sur la population des hommes et sur celle des femmes.

Malgré ce biais, près d'un tiers du barreau a répondu au questionnaire, ce qui constitue une base d'analyse solide pour appréhender les réalités des avocat-es de Lyon et en faire ressortir les inégalités existantes.

Suite à l'analyse de ces questionnaires, de grandes tendances sont apparues, faisant écho aux problématiques généralement soulevées lors des études sociologiques sur la profession d'avocat-e. Ces résultats ont été concentrés en cinq grands points, traduisant chacun différents constats et pistes d'explication des inégalités femmes-hommes existantes :

- Les femmes et les hommes ont tendance à se spécialiser différemment
- La répartition des femmes et des hommes dans les divers modes d'exercice est inégale
- La dimension parentale est priorisée par les femmes, mais pas par la majorité d'entre elles, et pas beaucoup plus que par les hommes. Une meilleure conciliation des modes de vie est nécessaire.
- De nombreuses femmes déclarent être traitées différemment en raison de leur sexe et font part d'expériences sexistes et discriminatoires
- Des différences de rémunérations sont toujours observées, toutes choses égales par ailleurs

Ces cinq grandes tendances sont tirées des résultats les plus significatifs de l'enquête et permettent d'en donner les constats les plus probants en termes d'inégalités femmes-hommes.

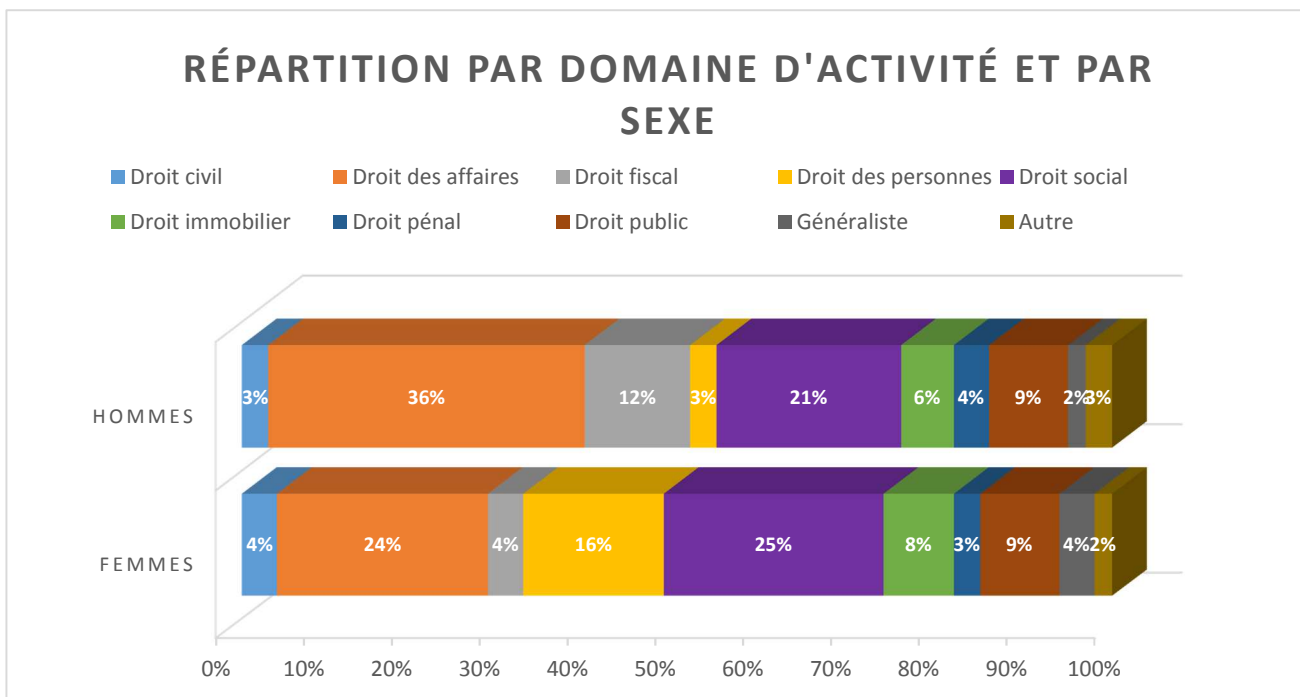
Il est certain que d'autres pistes restent à creuser et que des approfondissements sont à faire notamment sur la question des temps de travail, des évolutions de carrières choisies ou subies et des difficultés rencontrées ou des discriminations internes...

1. Les femmes et les hommes ont tendance à se spécialiser différemment

Les femmes et les hommes ne se répartissent pas également dans les différents domaines de droit (en prenant compte l'exercice principal). Il est important de favoriser la mixité dans les domaines d'activité afin de permettre et d'offrir une plus grande diversification des choix d'orientation professionnelle des femmes et des hommes dans la profession.

Les avocates s'orientent davantage vers des domaines de droit comme le droit social et le droit des personnes. Les avocats, eux, se dirigent plus vers le droit fiscal ou le droit des affaires.

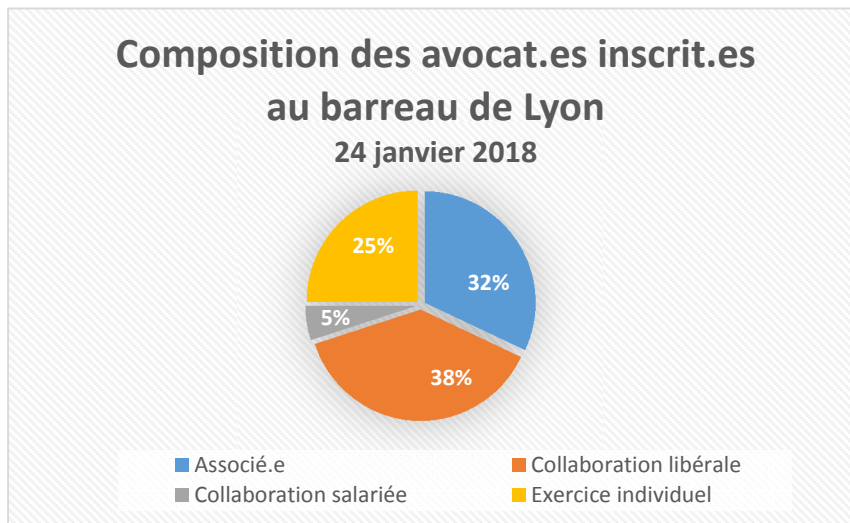
Selon les résultats de l'enquête, 48% des avocats (soit presque la moitié d'entre eux) exercent leur activité dominante en droit des affaires ou en droit fiscal contre 28% des avocates, qui sont 41% à spécialiser en droit des personnes ou en droit social.



Certaines recherches montrent que les femmes donnent plus d'importance à leurs « convictions personnelles » lors de leurs choix de « spécialisation ». Inconsciemment, dû à une socialisation différenciée, les femmes sont plus encouragées à réaliser un travail de *care*², généralement moins bien rémunéré et dévalorisé, et les hommes encouragés à entreprendre des carrières appréciées socio économiquement. Cette analyse sociologique des structures sociales se traduit lors de l'analyse des choix d'orientation et de « spécialisation » dans les professions.

² Comme capacité à « prendre soin » d'autrui (C. Gilligan)

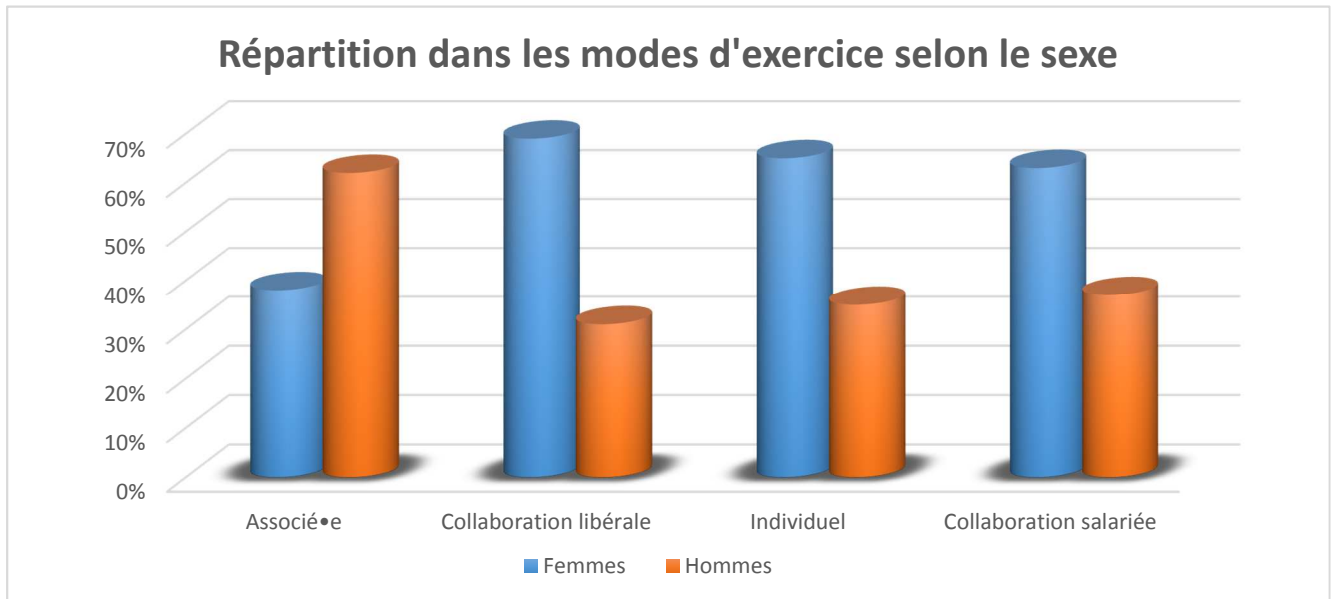
2. La répartition des femmes et des hommes dans les divers modes d'exercice est inégale



Les modes d'exercice les plus investis sont la collaboration libérale et l'association. Cependant, la répartition hommes-femmes à l'intérieur de ces catégories **n'est pas** égalitaire.

La proportion des femmes collaboratrices libérales et exerçant en individuel (avec ou sans partage des moyens) est plus élevée que celle des hommes, qui sont proportionnellement plus nombreux à être associés. Ce statut s'obtient après plusieurs années d'exercice, ce qui peut être une explication à la plus grande part d'avocats, mais peut aussi traduire une grande difficulté pour les femmes à s'associer, évoluer ou se projeter professionnellement (« trouver sa place ») dans des structures majoritairement masculines. Les modes d'exercice majoritairement investis par les femmes ne résultent pas toujours d'un choix mais, d'après certaines réponses, de difficultés à s'installer ou à s'associer suite, par exemple, à des ruptures de contrat après un congé maternité.

En collaboration libérale cependant, l'argument d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle est souvent avancé comme résultant d'un choix personnel.



3. Dimension parentale et conciliation des modes de vie

Dans les réponses apportées au questionnaire, les hommes et les femmes se répartissent à peu près équitablement aux vues du nombre d'avocat-es déclarant avoir ou non un (ou plusieurs) enfant(s). Les femmes sont légèrement plus à déclarer les avoir à charge.

Le taux de célibat et de non-parentalité plus élevé des femmes pourrait témoigner d'une stratégie de carrière. Étant donné que l'injonction à la « conciliation » entre la vie privée (dans laquelle les femmes sont plus sollicitées) et la vie professionnelle (très exigeante dans ce métier) est plus pesante pour les femmes, elles mettent en place des stratégies voire renoncent à la première au profit de la deuxième.

La parentalité ne semble pas être un facteur qui entrave la carrière professionnelle des hommes alors que d'autres réponses laissent penser que c'est le cas pour les femmes, sans généraliser. A la question relative aux changements d'exercice ne résultant pas d'un libre choix, environ un tiers des répondantes évoque une impossible conciliation des temps de vie, des résiliations de contrat lors d'une grossesse ou par manque de disponibilités sur des amplitudes horaires qui ne peuvent correspondre aux temps familiaux... Chez les avocats, aucune réponse ne va dans ce sens.

4. Un traitement différent en fonction de l'appartenance à un sexe

« Pensez-vous percevoir, à travail équivalent, une rémunération inférieure à celle d'un confrère de l'autre sexe ? »



Plus de la moitié des femmes a répondu « oui » à cette question.

Plus de **70%** d'entre elles affirment que c'est le cas « dès le début d'activité »,

Plus de la moitié considèrent que cela est dû au « sexisme des confrères » ou « avec un-e client-e »,

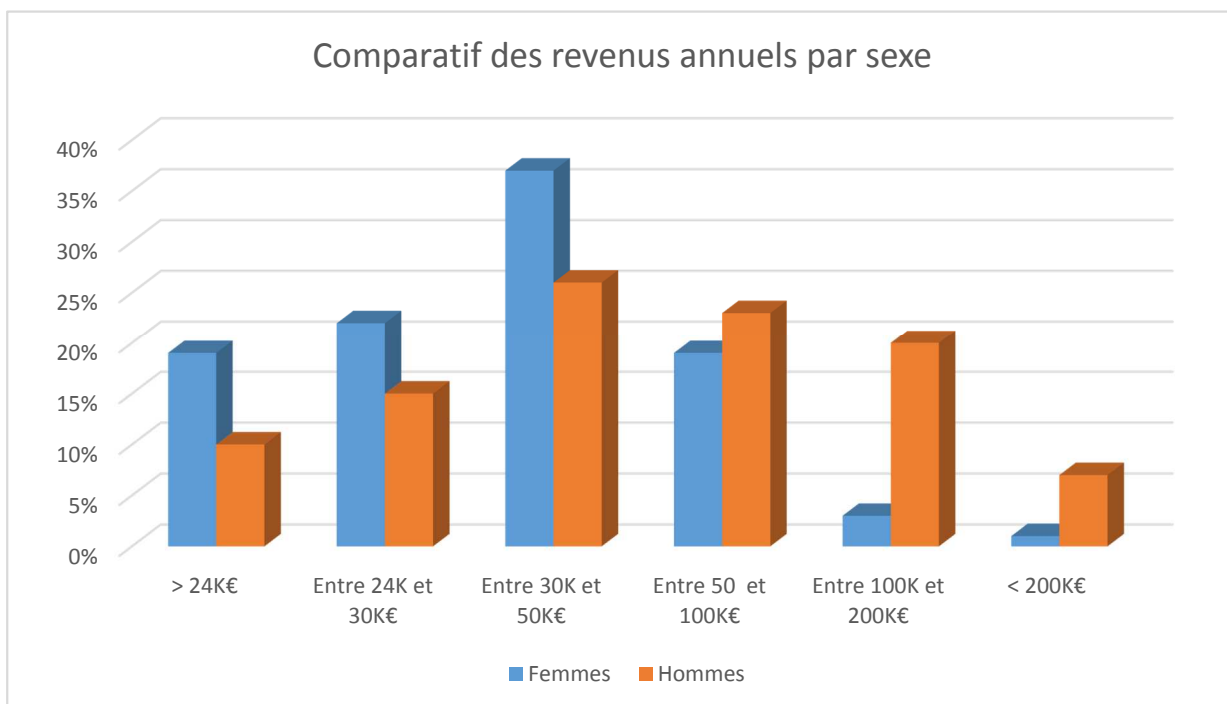
Plus d'un quart ont répondu « après le premier enfant ».

Ces résultats rappellent les témoignages parfois ajoutés par les concerné-es dans le questionnaire (sexisme, harcèlement, discrimination...) ou plus généralement dans la profession³.

5. Des différences de rémunération

Grâce aux résultats de l'enquête, une étude a pu être menée sur la rémunération des femmes et des hommes à type d'activité dominante, mode d'exercice, déclaration de temps de travail, ancienneté ou taille de la structure (dans les cas des associé.es) équivalents. Le constat est toujours le même : les hommes ont tendance à avoir des revenus plus élevés que ceux des femmes. Ces dernières sont généralement concentrées dans les tranches de rémunération les plus basses et presque la moitié des hommes ayant répondu à l'enquête touchaient à ce moment des revenus annuels supérieurs à 100 000 €.

³ Paye ta robe, *Sexisme ordinaire dans la profession d'avocat-e*. <http://payetarobedavocate.tumblr.com/>



Au niveau global, un peu plus des trois quarts des femmes gagnent au maximum 50 000€ (77%) alors que pour la même tranche de rémunération se trouve la moitié des hommes (51%). Les écarts les plus significatifs se trouvent dans les tranches les plus élevées : entre 100 000€ et 200 000€ par an se trouvent 19,% des hommes contre 3,1% des femmes (soit 6,3 fois plus) et pour les rémunérations annuelles supérieures à 200 000€ par an, 7% des hommes contre 0,6% des femmes, soit 11,7 fois plus !

A type d'activité dominante égal, les femmes ayant répondu à l'enquête ont tendance à avoir des rémunérations inférieures aux hommes et ce notamment dans les tranches les plus élevées. Les écarts les plus importants se trouvent dans les types de droit les plus masculinisés alors que ceux qui ont une présence féminine plus importante ont tendance à être plus égalitaires.

Différence en pourcentage de la rémunération annuelle entre les femmes et les hommes selon le mode d'exercice :

Rémunération annuelle	Associé-es	Collaboration libérale	Collaboration salariée	Exercice individuel et partage des moyens	Exercice individuel et isolé	Moyenne
Moins de 50K€	24%	5.1%	1.4%	12.3%	24.8%	13.5%
Entre 50K et 100K€	21.1%	-5.1%	-1%	-10%	-10.4%	-1.1%
Plus de 100K€	-45%	0%	-0.4%	-2.3%	-14.4%	-12.4%

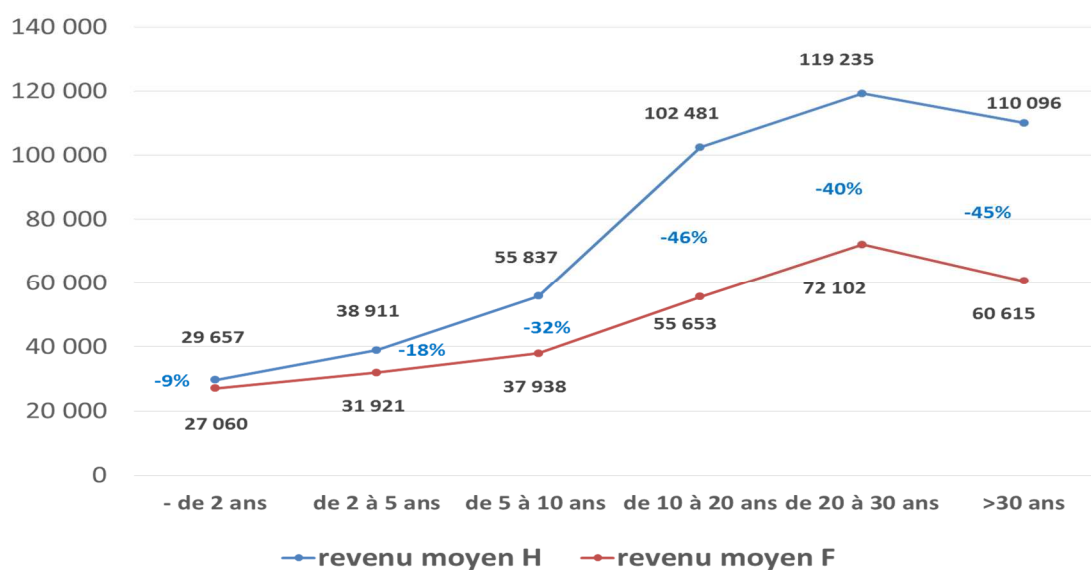
Les résultats les plus significatifs montrent que chez les associé-es, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 45 points dans la tranche de rémunération annuelle de plus de 100.000€, alors qu'elle se réduit de moitié pour les rémunérations inférieures à 50.000€ par an.

En moyenne, à mode d'exercice égal, la proportion des femmes à avoir une rémunération inférieure à 50.000€ par an est supérieure à celle des hommes par un écart de 13,5 points.

Plus la rémunération annuelle est élevée, plus les écarts se creusent. Si les hommes sont légèrement plus nombreux à gagner entre 50.000€ et 100.000€ par an par 1,1 point, l'écart se creuse fortement pour arriver à 12,4 points pour les rémunérations annuelles supérieures à 100.000€. Dans cette tranche, ce sont dans les modes d'exercice « individuel et isolé » et « associé-e » que les écarts sont les plus significatifs.

Les différences de revenus sont faibles les premières années d'inscription au Tableau. Plus les années d'expérience professionnelle augmentent, plus les écarts se creusent, dans tous les domaines de droit.

Evolution du revenu annuel moyen (K€) au cours de la carrière par sexe (2015) :



Ce qui a été fait :

- Une **commission à l'égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes a été créée au CNB. Elle a publié un guide sur la Responsabilité Sociétale des Cabinets d'Avocats (**RSCA**) pour « promouvoir l'égalité des chances »,
- En 2015 a été réalisée une **enquête sur la qualité de vie au travail des avocat-es parisiennes**, portant, entre autres, sur le « cadre de travail, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la diversité et l'égalité des chances »,
- Au barreau de Paris, une **commission égalité, harcèlement et discrimination** a été créée : « toute personne estimant avoir subi des faits de harcèlement et/ou de discrimination peut saisir cette commission ». Cela permet de libérer la parole des victimes qui sont écoutées et conseillées,
- Une **immunité** pour les collaboratrices a été votée en 2014 pour les protéger des ruptures de contrat lors de leur retour de congé maternité,
- Au barreau de Paris, le congé paternité a été, en 2014, prolongé pour une période de **quatre semaines** au lieu des 11 jours prévus par la loi,
- L'association **Moms à la Barre** a créé un questionnaire sur l'impact de la maternité dans les carrières d'avocate,
- Le caractère **discriminatoire** de la rupture de contrat de collaboration au retour du congé de maternité a été retenu par le Défenseur des droits en novembre 2015,
- **Loi d'août 2015** relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a permis des évolutions en matière d'égalité professionnelle,
- En 2015, afin de promouvoir la place des femmes et les rendre plus visibles, a été instauré le **scrutin binomial mixte majoritaire à deux tours** pour les élections au Conseil de l'Ordre.

Ce qu'il faut savoir :

- **2 fois plus** de femmes quittent la profession après 10 ans d'activité. 76% des hommes ayant prêté serment en 1996 sont toujours avocats en 2016 contre 63% des femmes (rapport Haeri 2017),
- En France, en 2016, 70% des élèves dans les écoles d'avocat sont des femmes,
- Depuis le 3 janvier 2015, un décret a été voté pour le changement du calcul des indemnités maternité : calculé en fonction des revenus servant de base pour le calcul des cotisations. Si le revenu de l'avocate est inférieur à 10% du plafond annuel de la Sécurité Sociale, elle ne reçoit plus que 10% des indemnités maladie (*Légifrance*). Ce décret impacte particulièrement les femmes qui exercent à titre individuel (27% des avocates à Lyon) et aux faibles revenus (plus fréquent chez les femmes),
- Les organismes sociaux imposent la cessation de toute activité pendant la durée du congé maternité/ paternité si l'avocat-e veut toucher ses indemnités. Le problème dans ce cas est que l'interdiction peut entraîner la perte de client-es et la baisse du chiffre d'affaires du cabinet (si l'avocat-e est associé-e). Cela entraîne une nouvelle discrimination car beaucoup d'avocat-es refusent de s'associer ou collaborer avec des femmes par « crainte » que celles-ci tombent enceinte,
- La carrière d'une femme évolue plus lentement que celle d'un homme.

Conclusions

La profession d'avocat-e a beaucoup évolué depuis plusieurs dizaines d'années : il y a de plus en plus de nouveaux et nouvelles inscrit-es aux différents barreaux chaque année (en vingt ans, les effectifs ont doublé) avec un taux de féminisation qui augmente, atteignant les 55% en France et 57% au barreau de Lyon, deuxième barreau de France.

C'est aussi une profession « jeune » : selon les travaux réalisés par Kami Haeri ⁴en 2017, en France, « 45% des membres [de la profession] ont moins de 40 ans et 75% moins de 50 ». Au barreau de Lyon, et d'après les chiffres tirés de l'enquête, il y a une concentration plus forte de femmes dans la catégorie « de 31 à 40 ans ». Les hommes sont en moyenne plus âgés (plus de 41 ans). Ce constat va de pair avec le phénomène de la féminisation.

Cependant, et comme nous l'avons déjà évoqué, l'entrée massive des femmes dans la profession n'a pas permis une plus grande égalité entre les femmes et les hommes en interne. En comparaison, à « toute chose égale par ailleurs », les femmes sont majoritairement moins bien rémunérées que leur homologues masculins, dans tous les domaines de droit et modes d'exercice, et ce dès les premières années d'exercice. D'après les résultats du rapport de la CNBF en 2015, « le revenu moyen des femmes sur toute la carrière [représente] 51% [de] celui des hommes ».

Cela s'ajoute au fait que les trajectoires professionnelles se construisent différemment selon le sexe. Les hommes trouvent plus facilement et plus rapidement des opportunités à devenir associés et à évoluer dans leurs carrières, ce qui en parallèle accentue les discriminations faites, inconsciemment ou non, envers les femmes, qui sont majoritaires dans les modes d'exercice et les domaines les moins prestigieux et les moins valorisés. Elles restent aussi plus longtemps en collaboration que les hommes.

Le poids de la vie de famille et/ou de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée pèse également plus sur les femmes qui, de fait, ont plus de mal à faire évoluer rapidement leur carrière et font face au « plafond de verre », sorte de plafond invisible auquel elles se heurtent dans leur progression.

En s'appuyant sur les résultats de l'enquête et en prenant connaissance de témoignages faits par les professionnelles elles-mêmes, il semble aussi important de travailler sur la question du sexisme et du harcèlement dont les femmes sont proportionnellement plus victimes. Beaucoup ont fait le constat de

⁴ http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_kami_haeri.pdf

discriminations à l'embauche, de rupture de contrat après un accouchement ou par manque de disponibilités dû à une vie familiale.

La féminisation de la profession n'a pas entraîné une dévalorisation ou un déclassement de celle-ci, pourtant la légitimité des femmes est toujours remise en question. Les évolutions au sein du métier sont dues à des transformations plus globales et structurelles qu'il faut étudier dans son ensemble.

Cette première enquête, réalisée à l'aide de questionnaires, a mis en lumière de premiers résultats significatifs qui reflètent ceux apportés depuis plus d'une dizaine d'années par les recherches scientifiques et observables dans les différents barreaux de France.

L'Ordre des avocats du barreau de Lyon, dans la continuité de ces travaux, tient à aller plus loin en étudiant des projets d'actions concrètes. Des pistes de travail sont en cours de réflexion et d'élaboration au sein de son groupe de travail pour une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, il est important de rappeler que des inégalités perdurent encore au sein de la profession d'avocat-e à de nombreux niveaux, bien au-delà des statistiques moyennes nationales, et que les enjeux en termes d'égalité sont considérables.