

Sofia JIMÉNEZ POIRÉ

Ordre des Avocats au Barreau de Lyon
en partenariat avec l'Université Lumière Lyon II

Premier rapport sur l'étude de l'égalité femmes-hommes au Barreau de Lyon

Juin – Août 2017

Confié par Mme. la Bâtonnière Laurence JUNOD-FANGET

Sous la direction de Cécile FAVRE

Table des matières

<i>Représentativité de l'étude</i>	6
I. Constats : réponses des femmes et des hommes à tout le questionnaire..	7
0. Votre profil	8
0.1. « Vous êtes : »	8
0.2. « Votre âge : »	8
0.3. « Depuis quand êtes-vous inscrit-e au Tableau ? »	9
0.4. « Votre situation de famille : »	10
0.5. « Avez-vous des enfants ? »	11
1. Le domaine d'activité	13
1.1. « Dans quel(s) domaine(s) exercez-vous votre activité dominante ? (un choix maximum) »	13
1.2. « Disposez-vous d'un certificat de spécialisation ? »	14
1.3. « Votre clientèle est-elle : »	15
1.4. « Exercez-vous votre activité dominante dans le domaine : »	16
1.5. « Parmi les critères qui ont motivé le choix de votre activité dominante, quelle importance ont eu les critères suivants : »	17
2. Organisation de l'activité	20
2.1. « Quelle est votre structure d'exercice actuelle ? »	20
2.2. « Le cabinet dans lequel vous exercez dispose-t-il de collaborateurs/collaboratrices (sens générique du terme) ? »	23
2.3. « Pour les collaborateurs libéraux /collaboratrices libérales, avez-vous des clients personnels ? »	24
2.4. « Dans quelle tranche de rémunération annuelle (nette de charges, dividendes inclus le cas échéant) vous situez-vous : »	25
2.5. « Pensez-vous que le temps partiel soit compatible avec l'exercice de la profession ? » ..	26
2.6. « Travaillez-vous pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine ? »	26
2.7. « Combien d'heures par semaine travaillez-vous en moyenne ? »	31
2.8. « Est-ce que votre rythme de travail vous convient ? »	33
2.9. « Travaillez-vous le soir ? »	33
2.10. « Travaillez-vous le week-end ? »	34
2.11. « Travaillez-vous : »	34
2.12. « Combien de semaines de vacances prenez-vous par an ? »	36
2.13. « Pendant vos vacances, restez-vous en contact avec vos clients ? »	36
2.14. « Travaillez-vous avec au moins un-e assistant-e et/ou collaborateur/collaboratrice ? » ..	37
2.15. « Depuis combien de temps, exercez-vous la profession sous votre mode d'exercice actuel ? »	38
2.16. « Qu'est-ce qui a guidé ce choix d'exercice ? » (Plusieurs réponses possibles)	39
2.17. « Quels ont été vos modes d'exercice sur l'ensemble de votre carrière ? »	40
2.18. « Si tout ou partie de ces changements n'a pas résulté d'un libre choix, merci d'en préciser brièvement les principaux motifs »	45
2.19. « Avez-vous, pendant votre carrière eu une ou des période(s) d'omission ? »	46
2.20. « Votre mode d'exercice actuel vous satisfait-il ? »	48
2.21. « Quelles évolutions/modifications souhaiteriez-vous apporter à votre mode d'exercice si vous en aviez la possibilité ? »	51
2.22. « Comment vous voyez-vous exercer dans 10 ans ? »	51

3. Structure de votre rémunération	53
3.1. « Êtes-vous satisfait-e du montant de vos revenus ? ».....	53
3.2. « Pensez-vous que vos revenus sont en corrélation avec le temps que vous passez à travailler ? »	53
3.3. « Pensez-vous que vos revenus représentent le juste fruit de votre travail ? ».....	54
3.4. « Traitez-vous des dossiers indemnisés à l'aide juridictionnelle ? ».....	55
3.5. « À quel pourcentage de votre chiffre d'affaires correspond votre activité dominante ? »	56
3.6. « Quelles sont les raisons de la diversification de votre activité (Plusieurs réponses possibles) : »	57
3.7. « Pensez-vous percevoir, à travail équivalent, une rémunération inférieure à celle d'un confrère de l'autre sexe ? »	57
3.8. « Estimez-vous avoir subi, à un moment de votre carrière professionnelle, une différence de traitement par rapport à un confrère de l'autre sexe ? ».....	59
3.9. « En 2014, le Barreau de Lyon est composé de 56% de femmes et 44% d'hommes. 37% des avocats associés sont des femmes. Selon vous, quelles sont les raisons de ce faible pourcentage de femmes associées : ».....	60
II. Facteurs pouvant expliquer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	62
1. Croisement de trois variables	62
1.1. Le type d'activité dominante	62
1.2. Le mode d'exercice.....	64
1.3. Les heures déclarées de travail	65
1.4. L'ancienneté.....	67
1.5. Pour les associé-es : taille de la structure.....	70
2. Comparaison « toutes choses égales par ailleurs ».....	71
III. Synthèse et perspectives	73
1. Les femmes et les hommes ont tendance à se spécialiser différemment	73
2. Il existe un déséquilibre dans la répartition des femmes et des hommes dans les divers modes d'exercice.....	73
3. La dimension parentale est davantage priorisée par les femmes, mais pas par la majorité d'entre elles, et pas beaucoup plus que par les hommes.....	74
4. De nombreuses femmes déclarent être traitées différemment en raison de leur sexe	76
5. Des différences de rémunération existent même lorsque des variables ayant une forte influence sur les revenus sont équivalentes	76
Autres pistes d'approfondissement et de prolongement.....	77
<i>Références bibliographiques</i>	78
<i>Annexes</i>	79
1. Compositions de l'échantillon et de la population ciblée.....	80
2. Réponses à la question 2.6.3.1.1.....	81
3. Réponses à la question 2.16.....	83
4. Réponses à la question 2.18 de la part des personnes n'exerçant pas actuellement en individuel.....	87

5. Réponses des personnes exerçant actuellement comme individuel-les (avec ou sans partage de moyens) à la question 2.18.....	92
6. Réponses à la question 2.19.1.....	97
7. Réponses à la question 2.21.....	98
8. Précisions des réponses « Autre » à la question 3.3.1	144
9. Réponses à la question 3.7.1.....	150
10. Précisions des réponses "Autre" à la question 3.7.2.....	151
11. Précisions des réponses « Autre » à la question 3.8.1	154
12. Réponses à la question 3.9.....	155

Représentativité de l'étude

L'étude présentée dans ce rapport est faite en prenant comme base les réponses à un questionnaire diffusé en ligne à partir du 8 mars 2017, de la part des personnes inscrites à l'Ordre des Avocats au Barreau de Lyon. Sur 3 261 avocat-es inscrit-es, 1004 réponses¹ ont été recueillies, formant un taux de réponse de 30,8%, le meilleur parmi les autres questionnaires lancés par l'Ordre.

Nous avons eu la possibilité de comparer la répartition selon le sexe et le mode d'exercice dans la population ciblée par l'étude (l'ensemble des avocat-es inscrit-es) à celle dans l'échantillon étudié (les répondant-es au questionnaire) (cf. annexe 1). Nous avons trouvé que les proportions ne reflètent pas complètement la composition réelle du Barreau de Lyon, et que certains groupes sont davantage représentés que d'autres. En effet, les taux de réponse pour les sous-populations qui s'éloignent le plus de la moyenne (par presque 10 points d'écart) sont les suivants :

- Hommes : 20% (286 répondants sur 1406 avocats),
- Femmes : 39% (719 répondantes sur 1855 avocates),
- Associé-es : 20% (215 répondant-es sur 1067 inscrit-es, dont 50% sont des femmes au lieu de 38%, qui est leur proportion réelle au sein de ce groupe).

C'est en raison de l'importante surreprésentation des femmes au sein de l'échantillon (72% au lieu de 57%, leur proportion dans la population ciblée) que pour l'analyse qui suit, les pourcentages par rapport au total, soit d'hommes, soit de femmes qui ont répondu, sont davantage mis en avant que les effectifs ou bien les pourcentages par rapport au total de réponses reçues pour une certaine question. Il faut souligner que, malgré la sous-représentation des groupes d'hommes et d'associé-es (qui par ailleurs se recoupent), leur taux de réponse s'élève tout de même à 20%, et donc nous considérons que ces catégories sont suffisamment représentées dans cette étude. Si l'on souhaite avoir une plus grande précision des informations concernant ces catégories d'avocat-es, il serait sans doute pertinent de relancer ce questionnaire auprès d'elles, ou bien de trouver des moyens pour obtenir une plus grande mobilisation de leur part lors des futures enquêtes.

Puisque près d'un tiers du Barreau a été mobilisé pour cette étude, nous pouvons considérer que les réponses à ce questionnaire constituent une base solide d'analyse, permettant d'appréhender un grand nombre des réalités sur les avocat-es exerçant à Lyon.

¹ Initialement ce chiffre s'élevait à 1005, mais il a été repéré au cours de l'analyse des réponses qu'au moins une même personne avait répondu deux fois au questionnaire, donc une de ses séries de réponses a été éliminée. Il est possible et même probable que cette personne n'ait pas été la seule à répondre plus d'une fois (quelle que soit la raison) et c'est effectivement un des biais d'un recueil de réponses tel que celui-ci. Cependant nous considérons que c'est une occurrence très rare et que, compte-tenu du nombre élevé de réponses, la marge d'erreur induite par ce biais est négligeable pour l'analyse.

I. Constats : réponses des femmes et des hommes à tout le questionnaire

Il s'agit ici de caractériser les sous-populations de l'étude, femmes et hommes, à partir des réponses qu'ils et elles ont données à ce questionnaire. Nous ne considérons pas que le facteur sexué est directement responsable des différences constatées, car ceci reviendrait à donner une explication essentialiste et naturaliste sur ces catégories de personnes (*exemple* : « *Les femmes sont plus souvent spécialisées dans le droit des personnes parce qu'elles sont naturellement plus enclines à aider les autres, alors que les hommes sont plus souvent spécialisés en droit des affaires parce qu'ils sont naturellement plus compétitifs* »).

Les décennies de recherche en sciences humaines et sociales sur la question du genre ont démontré que ce type de différences ne sont pas la conséquence d'une nature « innée » caractérisant les hommes et les femmes, mais plutôt le résultat d'une socialisation, d'une éducation construite dans un cadre socio-culturel particulier, et qui est donc modifiable. En effet, tous les individus sont traités différemment (même de façon involontaire et/ou inconsciente) en raison de leur appartenance (réelle ou supposée) à une catégorie sexuée. Ceci oriente à la fois leurs parcours de façon externe (d'autres individus et structures agissent directement sur leur trajectoire, par exemple en favorisant ou limitant l'accès à un statut professionnel) mais aussi à travers l'intériorisation de normes (par exemple, les tendances à des différences de personnalité et d'intérêts entre les hommes et les femmes, qui sont souvent le résultat d'une socialisation différenciée depuis l'enfance).

Pour cette première partie nous allons donc étudier quelles sont les différences et les ressemblances dans la façon des hommes et des femmes de répondre aux questions de l'enquête, une par une et dans le même ordre qu'elles leur ont été présentées², sauf pour la première sous-partie qui nous permet de connaître quelques caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon, et qui correspondait à la partie finale du questionnaire. Des éléments explicatifs et des pistes d'approfondissement seront parfois avancés pour chaque question, et dans la troisième partie de ce rapport il y aura une récapitulation synthétique et analytique des principaux résultats.

² Il existe des sous-questions qui ont été posées uniquement aux personnes ayant répondu d'une certaine façon à la question précédente. Ceci a donné lieu à une apparente numérotation sans suite occasionnelle. Par exemple, la sous-question 2.3.1, posée à une partie des personnes ayant répondu à la question 2.3, n'est pas suivie d'une qui soit numérotée 2.3.2.

0. Votre profil

0.1. « Vous êtes : »

Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total % en ligne
Effectifs	% en ligne	Effectifs	% en ligne		
718	71.5%	286	28.5%	1004	100.0%

Comme commenté auparavant dans la partie dédiée à la représentativité de cette étude, il y a plus de femmes que d'hommes qui ont répondu à ce questionnaire, et bien qu'elles soient désormais majoritaires au Barreau de Lyon, elles ne le sont pas à une telle proportion.

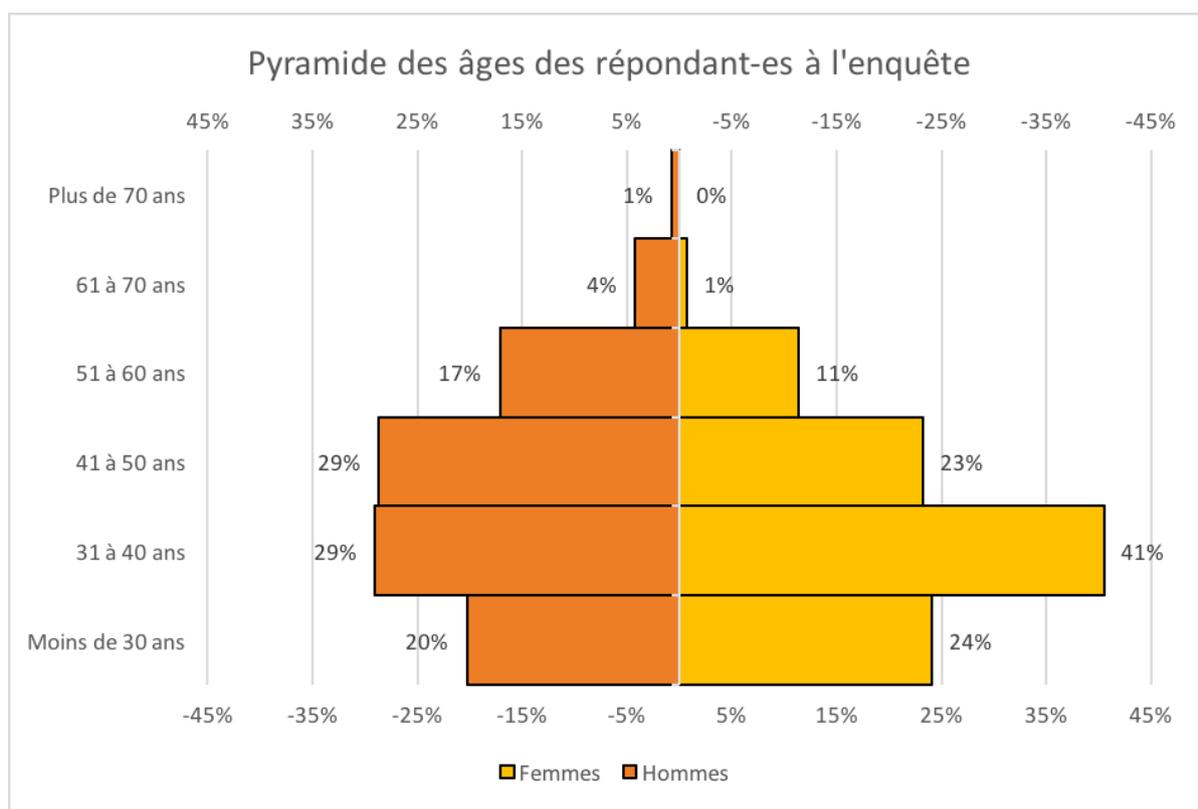
Ceci nous interroge sur pourquoi elles ont été plus nombreuses à se mobiliser : le questionnaire était-il présenté de façon à ce qu'elles se sentent plus concernées que les hommes ? Pourquoi, précisément, les hommes ne se sentaient-ils pas autant ? Nous pouvons faire l'hypothèse que, de façon générale, lorsqu'on évoque une forme d'inégalité sociale, le groupe qui est dans la situation « privilégiée » est amenée à se mobiliser dans une moindre mesure pour des raisons plus ou moins multiples et complexes. Pour confirmer ou bien contredire cette hypothèse, il serait question de consulter des recherches académiques déjà menées sur la question. Obtenir une réponse nous permettrait de mettre en place des stratégies plus efficaces pour poser des diagnostics et pour mobiliser, de façon générale, la population d'hommes au Barreau de Lyon au sujet du sexisme : ceci faciliterait et accélérerait sans doute la diminution des inégalités de sexe dans la profession.

0.2. « Votre âge : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 30 ans	173	24.1%	58	20.3%	231	23.0%
2. 31 à 40 ans	291	40.5%	83	29.0%	374	37.3%
3. 41 à 50 ans	167	23.3%	82	28.7%	249	24.8%
4. 51 à 60 ans	82	11.4%	49	17.1%	131	13.0%
5. 61 à 70 ans	5	0.7%	12	4.2%	17	1.7%
6. Plus de 70 ans		0.0%	2	0.7%	2	0.2%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Nous constatons que dans l'échantillon étudié par cette enquête, il y a une concentration plus grande de femmes dans la catégorie de 31 à 40 ans (40,5% F ; 29% H) et plus d'hommes représentés dans les trois dernières catégories (à partir de 41 ans) (35,4% F ; 50,7% H).

Nous soulignons toutefois que la plupart des hommes et des femmes ayant répondu au questionnaire ont au maximum 50 ans et que l'écart entre les proportions concernées est de 9,9 points (87,9% F ; 78% H).



0.3. « Depuis quand êtes-vous inscrit-e au Tableau ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins d'1 an	62	8.6%	31	10.8%	93	9.3%
2. 1 an	40	5.6%	13	4.5%	53	5.3%
3. 2 ans	52	7.2%	14	4.9%	66	6.6%
4. 3 ans	55	7.7%	13	4.5%	68	6.8%
5. 4 ans	45	6.3%	20	7.0%	65	6.5%
6. 5 à 10 ans	163	22.7%	39	13.6%	202	20.1%
7. 11 à 20 ans	194	27.0%	80	28.0%	274	27.3%
8. Plus de 20 ans	107	14.9%	76	26.6%	183	18.2%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Le plus grand écart concernant l'ancienneté des hommes et des femmes dans leur inscription au Tableau se situe dans la dernière catégorie de réponse, « Plus de 20 ans » : 14,9% F ; 26,6% H, soit un écart de 11,7 points. Pour les personnes ayant répondu être inscrites depuis moins de 5 ans, la différence entre les sexes est assez faible (35,4% F ; 31,8% H) ; ainsi, l'écart est rattrapé dans la catégorie « 5 à 10 ans », où il y a une proportion plus élevée de femmes par 9,1 points. Ceci témoigne, sans doute, de la féminisation de la profession comme étudiée par Lapeyre et Le Feuvre (2004 ; 2009) ainsi que Haeri *et al.* (2017).

Ces différences correspondent assez avec celles de la question précédente.

0.4. « Votre situation de famille : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Célibataire	158	22.0%	42	14.7%	200	19.9%
En couple	560	78.0%	244	85.3%	804	80.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les hommes ayant répondu à ce questionnaire sont plus nombreux à déclarer être en couple que les femmes, par un écart de 7,3 points (78% F ; 85,3% H).

0.4.1. (SI EN COUPLE) « QUEL POURCENTAGE REPRESENTE VOS REVENUS AU SEIN DU FOYER ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 10%	8	1.4%	3	1.2%	11	1.4%
2. Entre 10% et 30%	61	10.9%	3	1.2%	64	8.0%
3. Entre 30% et 50%	293	52.3%	56	23.0%	349	43.4%
4. Plus de 50%	198	35.4%	182	74.6%	380	47.3%
Grand Total	560	100.0%	244	100.0%	804	100.0%

Parmi les répondant-es en couple, nous remarquons de très grands écarts par rapport au pourcentage que leurs revenus représentent au sein de leur foyer entre les hommes et les femmes. En effet, presque trois quarts (74,6%) des hommes déclarent que celui-ci est supérieur à 50%, alors que ce n'est le cas que pour un peu plus d'un tiers des femmes (35,4%). Ainsi un peu plus de la moitié (52,3%) de ces dernières se retrouve dans la troisième catégorie de réponse, « Entre 30% et 50% », ainsi que presque la totalité du quart restant des hommes. Les femmes sont proportionnellement dix fois plus nombreuses que les hommes à déclarer que leur pourcentage de revenus au sein du foyer représente « Entre 10% et 30% » (10,9% F ; 1,2% H).

Bien que ceci est en congruence avec le fait que, de façon générale en France, les hommes ont en moyenne des rémunérations plus élevées que celles des femmes et que ceci peut donc se traduire dans ce tableau pour les couples de sexes différents, il faut également souligner que les réponses sont susceptibles d'être biaisées par la perception que chaque individu possède à ce sujet, et que certain-es pourraient être dans la sous-estimation ou la surestimation. On note par ailleurs que le métier d'avocat-e est l'un des mieux rémunérés en France : ceci pourrait expliquer, en partie, que la majorité des femmes se situent dans la catégorie « Entre 30% et 50% » mais qu'aussi 35,4% soient dans « Plus de 50% ». De même pour les hommes par rapport à leur grande concentration dans ces deux catégories de réponse.

Pour avoir plus de précisions par rapport aux informations recueillies par cette question, il serait intéressant d'étudier les catégories socio-professionnelles des conjoint-es des avocat-es, que ce soit à travers une prochaine enquête ou du moins avoir des pistes à l'aide des études déjà menées sur le sujet.

0.5. « Avez-vous des enfants ? »

Les hommes sont plus nombreux à déclarer qu'ils ont des enfants, par un écart de 9 points (55% F ;

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	323	45.0%	103	36.0%	426	42.4%
Oui	395	55.0%	183	64.0%	578	57.6%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

64% H).

0.5.1. « SI OUI, COMBIEN : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1	118	29.9%	34	18.6%	152	26.3%
2	188	47.6%	57	31.1%	245	42.4%
3	79	20.0%	66	36.1%	145	25.1%
Plus de 3	10	2.5%	26	14.2%	36	6.2%
Grand Total	395	100.0%	183	100.0%	578	100.0%

Parmi les répondant-es qui ont des enfants, nous constatons que les femmes ont tendance à déclarer qu'elles en ont moins : alors que 77,5% d'entre elles ont 1 ou 2 enfants, la moitié des hommes (50,3%) ont au moins 3. L'écart est particulièrement large pour la dernière catégorie de réponse, où les hommes sont 5,7 fois plus nombreux que les femmes (2,5% F ; 14,2% H), mais il faut prendre en compte les faibles effectifs.

0.5.2. « SONT-ILS EN TOUT OU EN PARTIE A VOTRE CHARGE A CE JOUR ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	21	5.3%	16	8.7%	37	6.4%
Oui	374	94.7%	167	91.3%	541	93.6%
Grand Total	395	100.0%	183	100.0%	578	100.0%

Hommes et femmes parents ont répondu de façon assez similaire à cette question, avec légèrement plus de femmes qui déclarent que leurs enfants sont en tout ou en partie à leur charge au moment de répondre au questionnaire (94,7% F ; 91,3% H).

En ce qui concerne la situation de famille, nous constatons donc que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être célibataires et à ne pas avoir des enfants, ou si elles en ont, à en avoir moins que leurs homologues hommes. Ceci pourrait être lié à l'âge, mais nous pouvons aussi faire le rapprochement avec les travaux de Nathalie Lapeyre et Nicky Le Feuvre (2004) :

« [La] réussite professionnelle exceptionnelle [des femmes] est expliquée (et justifiée) par le fait qu'elles « se comportent comme des hommes » et, notamment, par leurs positionnements atypiques vis-à-vis des charges domestiques et familiales. Ces femmes sont censées minimiser le temps consacré à la production

domestique, en se focalisant entièrement sur l'accumulation de signes extérieurs de réussite professionnelle. Toutefois, la plupart des auteur-e-s pensent que cette stratégie doit nécessairement s'opérer au prix d'un renoncement plus ou moins volontaire à la conjugalité et/ou à la maternité. »

En effet, les taux de célibat et de non-parentalité plus élevés des femmes pourraient témoigner d'une stratégie de carrière, car étant donné que l'injonction à la « conciliation » entre la vie privée (où les femmes sont davantage sollicitées) et la vie professionnelle (qui est très exigeante pour les avocates) est plus pesante pour les femmes, certaines d'entre elles pourraient être en train de choisir, comme l'indiquent Lapeyre et Le Feuvre, de « renoncer » à la première au profit de la deuxième.

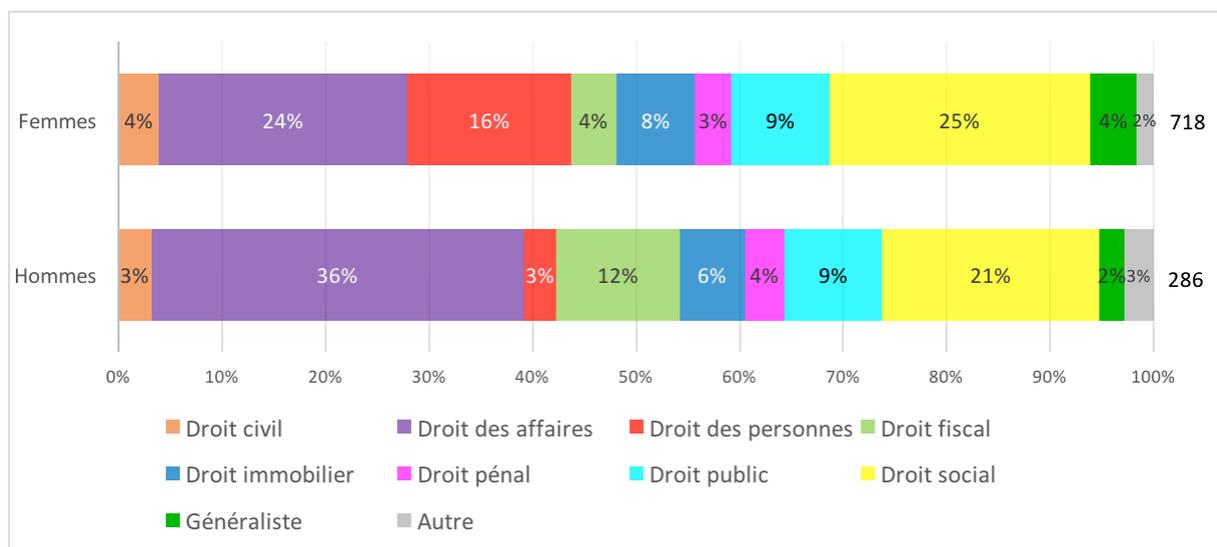
Le fait que dans l'échantillon étudié les hommes sont généralement plus nombreux à avoir des rémunérations plus élevées ou le statut d'associé (comme nous le verrons plus tard), mais qu'ils ont aussi plus tendance à être en couple, que le pourcentage de leurs revenus au sein du foyer représente plus de 50%, à avoir des enfants et surtout plus de 2 ou 3, suggère qu'un modèle assez traditionnel de la famille existe parmi des nombreux-ses répondant-es à l'enquête : en effet la parentalité ne semble pas être un facteur qui entrave la carrière professionnelle des hommes, alors que d'autres réponses au questionnaire laissent penser que c'est le cas pour les femmes.

Maintenant que nous avons analysé les réponses aux questions concernant quelques caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon, nous pouvons reprendre l'ordre des questions tel qu'elles ont été présentées aux avocat-es.

1. Le domaine d'activité

1.1. « Dans quel(s) domaine(s) exercez-vous votre activité dominante ?
(un choix maximum) »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total % en colonne
	Effectifs	% en colonne	Effectifs	% en colonne		
Autre	12	1.7%	8	2.8%	20	2.0%
Droit civil	28	3.9%	9	3.1%	37	3.7%
Droit des affaires	172	24.0%	103	36.0%	275	27.4%
Droit des personnes	114	15.9%	9	3.1%	123	12.3%
Droit fiscal	31	4.3%	34	11.9%	65	6.5%
Droit immobilier	55	7.7%	18	6.3%	73	7.3%
Droit pénal	25	3.5%	11	3.8%	36	3.6%
Droit public	68	9.5%	27	9.4%	95	9.5%
Droit social	181	25.2%	60	21.0%	241	24.0%
Généraliste	32	4.5%	7	2.4%	39	3.9%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%



Parmi les répondant-es à l'enquête, nous observons que dans la plupart des types d'activité dominante il n'y a pas des écarts particuliers entre la proportion des femmes et celle des hommes. Cependant, trois voire quatre montrent un particulier déséquilibre : les droits des affaires (24% sur le total des femmes, 36% sur le total des hommes) et fiscal (4,3% F ; 11,9% H), plus masculinisés, et les droits des personnes (15,9% F ; 3,1% H) et social (25,2% F ; 21% H), plus féminisés. Nous pouvons aussi noter que les personnes s'identifiant comme généralistes sont proportionnellement presque deux fois plus nombreuses chez les femmes que les hommes (4,5% F ; 2,4% H), mais en raison des faibles effectifs, nous ne pouvons pas extrapoler ces résultats.

Ces résultats sont plutôt congruents avec, par exemple, ceux mis en avant par Nathalie Lapeyre et Nicky Le Feuvre (2004) : « On compte environ 60% de femmes dans le contentieux dit ordinaire : en droit des personnes ou en droit social (divorces, pensions alimentaires, différends de voisinage,

etc.), alors que leurs confrères sont plus souvent spécialisés en droit fiscal, public, pénal ou en droit des sociétés ».

LA CATEGORIE « AUTRE »

Les réponses qui ont été données par les 20 personnes ne s'identifiant pas aux options proposées par le questionnaire sont les suivantes :

"Dans quel(s) domaine(s) exercez-vous votre activité dominante ?" : "Autre..."			
	Femmes	Hommes	Grand Total
Assurance	2	1	3
consommation	1		1
contrats oblig responsabilité assurances civil commercialv	1		1
Droit assurance et responsabilité	1		1
Droit de l'immigration		1	1
Droit de la concurrence		1	1
Droit de la santé		2	2
Droit du sport		1	1
Droit médical	1		1
Entreprises en difficulté		1	1
life sciences	1		1
nouvelles technologies	1		1
organismes à but non lucratif	1		1
pénal et personnes		1	1
réparation du dommage corporel	1		1
responsabilité médicale, dommage corporel	1		1
Risque industriel - assurances	1		1
Grand Total	12	8	20

1.2. « Disposez-vous d'un certificat de spécialisation ? »

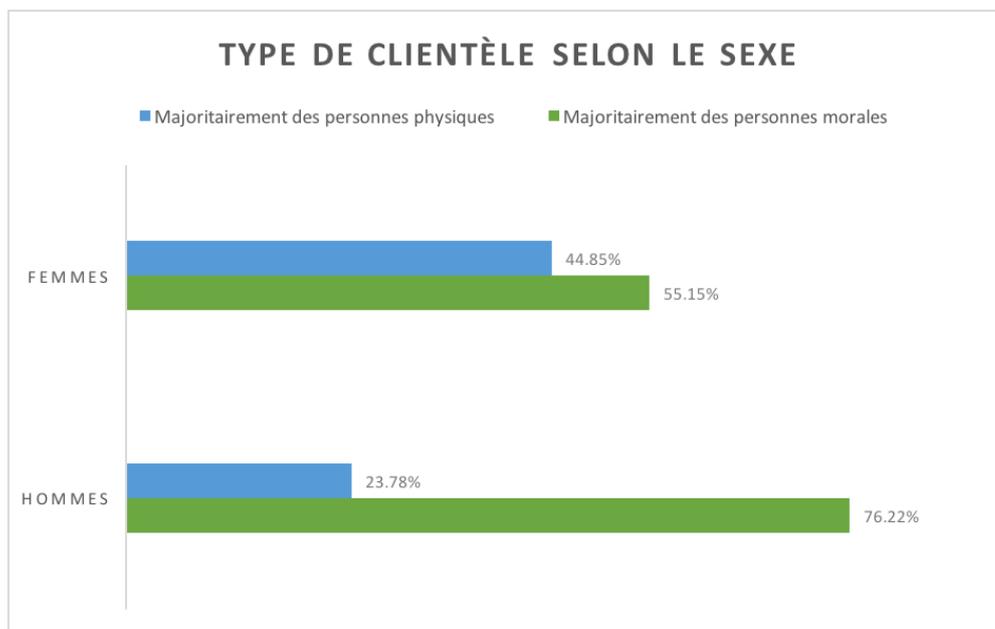
	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total % en colonne
	Effectifs	% en colonne	Effectifs	% en colonne		
Non	670	93.3%	240	83.9%	910	90.6%
Oui	48	6.7%	46	16.1%	94	9.4%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à disposer d'un certificat de spécialisation, avec un écart de 9,4 points (6,7% F ; 16,1% H).

À ce sujet nous pouvons citer Lapeyre et Le Feuvre (2004) : « chez les avocat·e·s, les « mentions de spécialisation » délimitent un ensemble de savoirs et de savoir-faire qui renvoient à des enjeux économiques et reflètent la hiérarchie professionnelle. Alors que la « modernisation » de la profession passe par des formes de plus en plus explicites de spécialisation, les avocates se présentent davantage que leurs homologues masculins comme des « généralistes du droit » ». Cette dernière phrase est illustrée aussi par les résultats de la question précédente, où nous avons constaté que la proportion de femmes généralistes dans notre échantillon est presque deux fois celle de leurs homologues hommes.

1.3. « Votre clientèle est-elle : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total % en colonne
	Effectifs	% en colonne	Effectifs	% en colonne		
Majoritairement des personnes morales	396	55.2%	218	76.2%	614	61.2%
Majoritairement des personnes physiques	322	44.8%	68	23.8%	390	38.8%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%



Nous pouvons observer un écart très marqué parmi les répondant-es par rapport au type de clientèle qu'ils et elles ont : alors que les femmes sont plutôt réparties de façon équilibrée sur ce point avec une légère préférence pour les personnes morales (55%), 76% des hommes s'occupent majoritairement de celles-ci.

Ceci pourrait s'expliquer par la concentration plus grande des hommes dans les droits des affaires et fiscal, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans les droits des personnes et social.

1.3.1. LORSQUE LA CLIENTELE EST MAJORITAIREMENT COMPOSEE DE PERSONNES MORALES : « VOTRE CLIENTELE EST-ELLE : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total % en colonne
	Effectifs	% en colonne	Effectifs	% en colonne		
Essentiellement ponctuelle	56	14.1%	37	17.0%	93	15.1%
Essentiellement récurrente	340	85.9%	181	83.0%	521	84.9%
Grand Total	396	100.0%	218	100.0%	614	100.0%

Les hommes avec une clientèle majoritairement composée de personnes morales ont très légèrement plus tendance que les femmes à ce qu'elle soit essentiellement ponctuelle (14% F ; 17% H).

1.3.2. LORSQUE LA CLIENTELE EST MAJORITAIREMENT COMPOSEE DE PERSONNES MORALES : « S'AGIT-IL DE : » (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
TPE	172	43,4%	87	42,2%
PME	298	75,3%	178	81,7%
Grandes structures	191	48,2%	104	47,7%
Associations	55	13,9%	43	19,7%
Collectivités locales	49	12,4%	28	12,8%

Nous constatons que les avocats et avocates dont la clientèle est majoritairement composée de personnes morales traitent dans des proportions très similaires avec des TPE, des grandes structures, et des collectivités locales. En revanche, les hommes déclarent travailler proportionnellement davantage avec des PME (75,3% F ; 81,7% H) et des associations (13,9% F ; 19,7% H).

1.4. « Exercez-vous votre activité dominante dans le domaine : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Judiciaire et juridique à parts égales	126	17.5%	59	20.6%	185	18.4%
Majoritairement judiciaire	395	55.0%	114	39.9%	509	50.7%
Majoritairement juridique	197	27.4%	113	39.5%	310	30.9%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Tandis que les hommes ont répondu qu'ils exerçaient soit majoritairement dans le domaine juridique, soit dans le judiciaire à parts égales (environ 40% pour chaque), plus de la moitié des femmes disent exercer majoritairement dans le judiciaire (55%), laissant à peu près un quart (27,4%) dans le majoritairement juridique. Les femmes sont donc proportionnellement plus nombreuses à exercer majoritairement dans le domaine judiciaire que les hommes et moins nombreuses dans le juridique.

1.5. « Parmi les critères qui ont motivé le choix de votre activité dominante, quelle importance ont eu les critères suivants : »

1.5.1. REMUNERATION

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Indifférent	84	11.7%	38	13.3%	122	12.2%
2. Peu important	259	36.1%	83	29.0%	342	34.1%
3. Important	340	47.4%	144	50.3%	484	48.2%
4. Très important	35	4.9%	21	7.3%	56	5.6%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Nous observons que les femmes sont très légèrement moins nombreuses que les hommes à dire que le critère de rémunération était important ou très important dans leur choix d'activité dominante, l'écart étant entre 2,9 et 2,4 points. C'est dans la catégorie de réponse « peu important » que nous observons la plus grande différence proportionnelle : 7,1 points, les femmes ayant répondu davantage ainsi. Cependant, les hommes ont été un peu plus nombreux à dire que la rémunération leur était indifférente dans le choix (11,7% F ; 13,3% H).

Nous pourrions donc dire qu'il n'y a pas des écarts majeurs dans les réponses des unes et des autres à cette question, mais les femmes ont quand-même eu un peu plus tendance à dire que ce critère ne leur était pas si important. Ceci expliquerait que davantage d'entre elles se retrouvent dans les types d'activité moins rémunérés, notamment le droit des personnes. Nous pouvons cependant nous interroger sur quelles sont les raisons pour que les femmes attribuent moins d'importance à la rémunération que les hommes.

1.5.2. CURSUS UNIVERSITAIRE

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Indifférent	68	9.5%	22	7.7%	90	9.0%
2. Peu important	158	22.0%	70	24.5%	228	22.7%
3. Important	338	47.1%	108	37.8%	446	44.4%
4. Très important	154	21.4%	86	30.1%	240	23.9%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les écarts les plus marqués entre les hommes et les femmes concernent les deux dernières catégories de réponse, où il y a 9,3 et 8,7 points de différence, mais qui ne vont pas dans le même sens. En effet, là où les hommes sont plus nombreux à dire que leur cursus universitaire était « très important », les femmes le sont pour dire qu'il était « important ». Pour les premières catégories, il y a aussi une alternance dans le même ordre, mais les écarts sont légers (1,8 et 2,5 points).

Donc vraisemblablement, les hommes ont été plus proportionnellement nombreux (21,4% F ; 30,1% H) à attribuer une très grande importance à leur cursus universitaire dans leur choix d'activité dominante, tandis que les femmes l'ont fait un peu moins, sans la nier pour autant (47,1% dans la catégorie de réponse « important »).

Il serait intéressant d'explorer si le cursus universitaire est plus dirigé envers les droits davantage masculinisés (affaires, fiscal), ainsi que de voir dans quelle mesure le cursus est modulable par les étudiant-es, et par conséquent comment il l'est par les hommes et les femmes.

1.5.3. OPPORTUNITES PROFESSIONNELLES

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Indifférent	22	3.1%	14	4.9%	36	3.6%
2. Peu important	69	9.6%	29	10.1%	98	9.8%
3. Important	340	47.4%	131	45.8%	471	46.9%
4. Très important	287	40.0%	112	39.2%	399	39.7%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Pour cette question, les écarts dans les réponses des hommes et des femmes sont remarquablement petits, le maximum étant de 1,8 points. Ceci voudrait dire que les opportunités professionnelles n'ont pas eu plus de poids pour aucun des deux sexes dans leur choix d'activité dominante, au moins dans la perception des enquêté-es.

On remarque qu'en tout cas 86,6% de l'échantillon se situe dans les deux dernières catégories de réponse : ceci nous laisse penser que les opportunités professionnelles qui se présentent à tou-tes les avocat-es ont une influence importante dans la répartition des membres des deux sexes dans les divers types de droit. De ce fait, il devient important de comprendre comment elles se présentent (à qui et en fonction de quoi), car elles sont sans doute partiellement responsables des inégalités constatées dans les parcours professionnels des hommes et des femmes.

1.5.4. INTERET POUR LE DOMAINE D'ACTIVITE

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Indifférent	6	0.8%	3	1.0%	9	0.9%
2. Peu important	11	1.5%	8	2.8%	19	1.9%
3. Important	216	30.1%	99	34.6%	315	31.4%
4. Très important	485	67.5%	176	61.5%	661	65.8%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Pour cette question, les écarts se situent surtout aux deux dernières catégories de réponse : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à dire que leur intérêt pour leur domaine d'activité était « très important » lors du choix de celui-ci que les hommes (67,5% F ; 61,5% H). Ceci pourrait être lié au fait que les femmes choisissent davantage d'aller dans des types de droit qui sont moins rémunérés ou plus « à risque », et ceci est justifié grâce à un intérêt très important pour celui-ci.

On remarque aussi que la majorité des hommes et des femmes répondent de cette manière : nous pourrions déduire que les intérêts des deux sexes pour les divers types d'activité sont donc différents (expliquant la répartition déséquilibrée dans certains types de droit) et sans doute socialement construits. Ici aussi nous pourrions approfondir, à l'aide d'autres études, sur comment se développent ces divers intérêts et s'il est possible (si souhaitable) d'intervenir.

1.5.5. ADAPTATION AUX BESOINS DU MARCHÉ

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Indifférent	66	9.2%	32	11.2%	98	9.8%
2. Peu important	184	25.6%	68	23.8%	252	25.1%
3. Important	349	48.6%	132	46.2%	481	47.9%
4. Très important	119	16.6%	54	18.9%	173	17.2%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les écarts entre les réponses des hommes et des femmes pour cette question sont toujours d'environ 2 points ; les hommes sont proportionnellement plus nombreux à dire que l'adaptation aux besoins du marché était pour eux un critère indifférent ou bien très important. La majorité de l'échantillon est concentrée dans les deux catégories de réponse intermédiaires, et ceci est donc plus vrai pour les femmes que pour les hommes (74,2% F ; 70% H).

1.5.6. CONVICTIONS PERSONNELLES

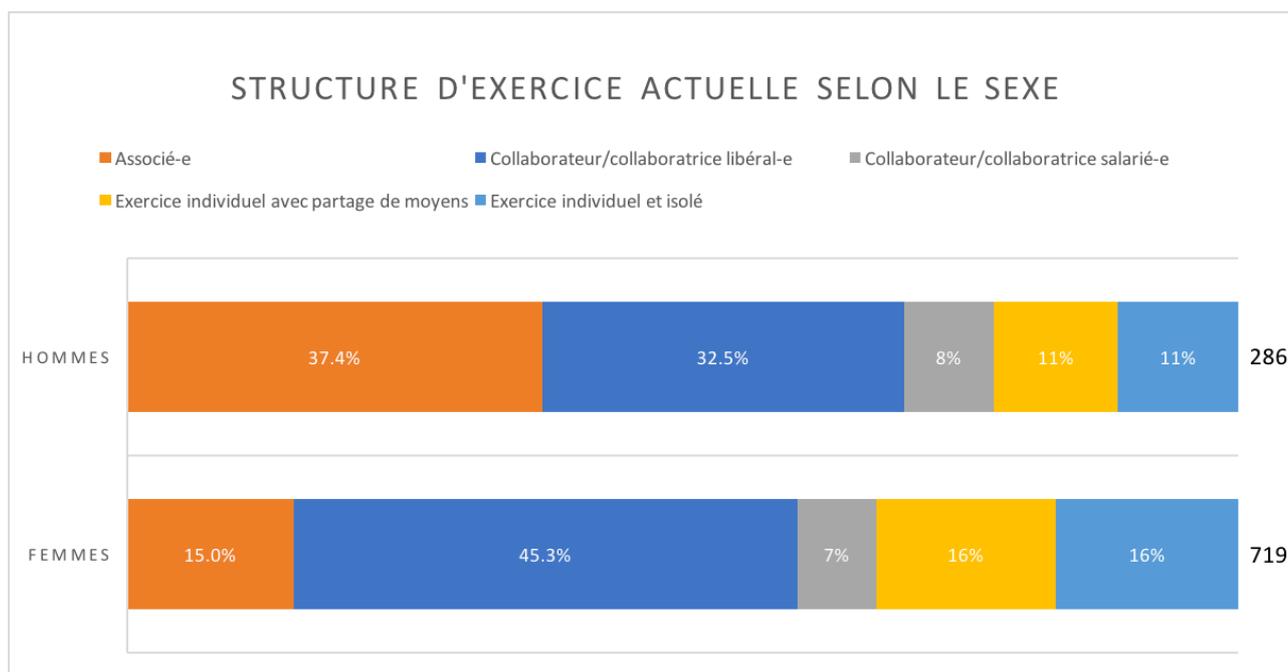
	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Indifférent	54	7.5%	52	18.2%	106	10.6%
2. Peu important	106	14.8%	69	24.1%	175	17.4%
3. Important	334	46.5%	105	36.7%	439	43.7%
4. Très important	224	31.2%	60	21.0%	284	28.3%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Comme pour le critère sur l'intérêt pour le domaine d'activité mais de façon bien plus accentuée, nous retrouvons une plus grande majorité des femmes dans les deux dernières catégories de réponse (77,7% F ; 57,7% H) : elles sont plus nombreuses à attribuer une grande importance à leurs convictions personnelles dans leur choix d'activité dominante. Nous pouvons avancer la même hypothèse explicative que pour la question 1.5.4.

2. Organisation de l'activité

2.1. « Quelle est votre structure d'exercice actuelle ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Associé(e)	108	15.0%	107	37.4%	215	21.4%
Collaborateur/collaboratrice libéral(e)	325	45.3%	93	32.5%	418	41.6%
Collaborateur/collaboratrice salarié(e)	51	7.1%	23	8.0%	74	7.4%
Exercice individuel avec partage de moyens (GIE, SCM, convention de mise à disposition)	116	16.2%	32	11.2%	148	14.7%
Exercice individuel et isolé	118	16.4%	31	10.8%	149	14.8%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%



Nous constatons tout d'abord que les hommes sont considérablement représentés parmi les associés (15% F ; 37,4% H) : ils y sont presque 2,5 fois proportionnellement plus nombreux que les femmes. Ainsi, dans le reste des catégories (à exception de celle des salarié-es), les femmes sont plus nombreuses. Elles le sont avec un écart de 5 points pour chaque type d'exercice individuel (donc si on les rejoint il y a à 32% des femmes et 22% des hommes), et puis de façon plus accentuée avec 12,8 points d'écart dans la catégorie des collaborateur-ices libéraux-les.

Ceci pourrait s'expliquer, du moins en partie, par une question de génération : le métier d'avocat-e se féminise (Lapeyre et Le Feuvre, 2004 ; Haeri *et al.*, 2017), et notre enquête le confirme pour le Barreau de Lyon. En effet, à la lecture de la distribution des femmes et des hommes selon l'âge (cf. question 0.2), nous constatons que notre échantillon masculin est davantage représenté que le féminin dans les tranches d'âge supérieures à 41 ans. Étant donné que le statut d'associé-e est généralement atteint après plusieurs années de carrière, cette différence d'âge permet de comprendre partiellement les différences de statut.

Un autre facteur pouvant être à l'origine de cette répartition déséquilibrée en termes de structure d'exercice actuelle est une plus grande difficulté pour les femmes de s'associer, comme le suggèrent certaines réponses de la part d'avocates exerçant en individuel à la question 2.18, cf. annexe 5.

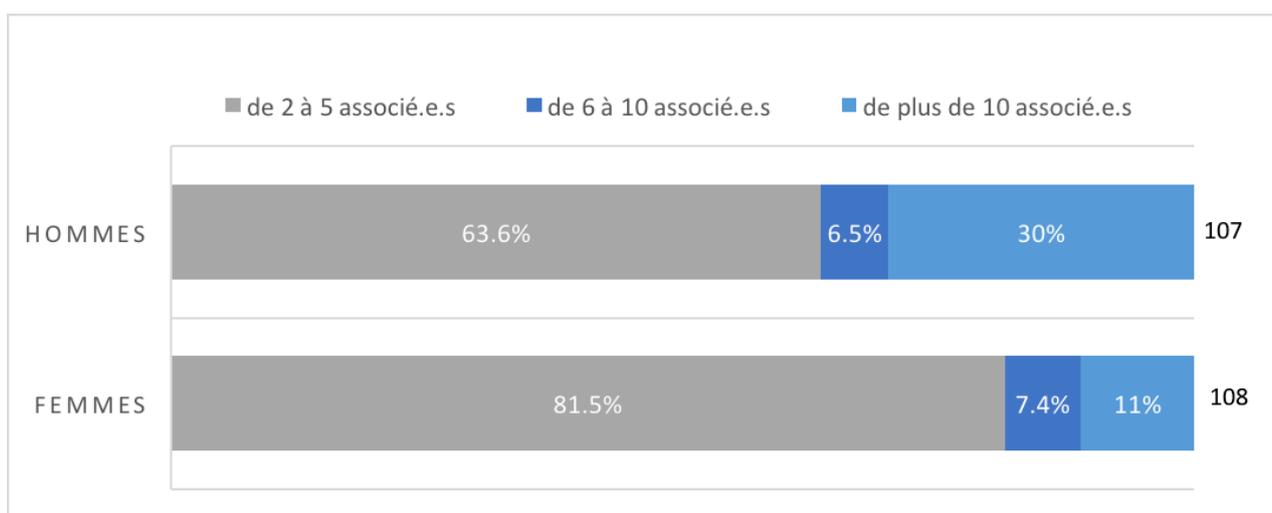
2.1.1. « SI VOUS EXERCEZ EN INDIVIDUEL AVEC PARTAGE DE MOYENS, L'ETES-VOUS AVEC DES CONFRERES ET CONSOEURS DANS D'AUTRES DOMAINES D'ACTIVITES QUE VOTRE ACTIVITE DOMINANTE : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	29	25.0%	8	25.0%	37	25.0%
Oui	87	75.0%	24	75.0%	111	75.0%
Grand Total	116	100.0%	32	100.0%	148	100.0%

Les hommes et les femmes se répartissent exactement pareil dans leurs réponses à cette question : 25% des personnes exerçant en individuel avec partage de moyens ne le font pas avec des confrères et des consœurs dans d'autres domaines d'activité que le leur, alors que 75% oui.

2.1.2. « VOUS ETES ASSOCIE(E) (SCP, SEL, AARPI, ETC...) DANS UNE STRUCTURE COMPOSEE : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
de 2 à 5 associé(e)s	88	81.5%	68	63.6%	156	72.6%
de 6 à 10 associé(e)s	8	7.4%	7	6.5%	15	7.0%
de plus de 10 associé(e)s	12	11.1%	32	29.9%	44	20.5%
Grand Total	108	100.0%	107	100.0%	215	100.0%



Nous constatons que les associés hommes sont presque trois fois plus nombreux à être dans des structures composées de plus de 10 associé-es (11% F ; 29,9% H). La proportion des hommes et des femmes étant assez similaire pour les structures de 6 à 10 associé-es, cet écart de 19 points se reporte surtout pour les plus petites structures, de 2 à 5 associé-es (81,5% F ; 63,6% H). Ceci pourrait expliquer, en partie, que les hommes associés gagnent plus que les femmes : lorsqu'on croise la taille de la structure à la rémunération annuelle, nous pouvons en effet voir que plus elle est grande et plus on a de chances d'avoir une rémunération élevée :

	de 2 à 5 associé(e)s		de 6 à 10 associé(e)s		de plus de 10 associé(e)s		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Inférieure à 24.000€	7	4.5%			0.0%		7	3.3%
2. De 24.001€ à 30.000€	5	3.2%			0.0%		5	2.3%
3. De 30.001€ à 50.000€	34	21.8%	1	6.7%		1	36	16.7%
4. De 50.001€ à 100.000€	65	41.7%	5	33.3%		7	77	35.8%
5. De 100.001€ à 200.000€	40	25.6%	6	40.0%		21	67	31.2%
6. Supérieure à 200.000€	5	3.2%	3	20.0%		15	23	10.7%
Grand Total	156	100.0%	15	100.0%		44	215	100.0%

2.1.3. (POUR LES ASSOCIE-ES) « S'AGIT-IL D'UNE ASSOCIATION A PARTS EGALES ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	63	58.3%	65	60.7%	128	59.5%
Oui	45	41.7%	42	39.3%	87	40.5%
Grand Total	108	100.0%	107	100.0%	215	100.0%

Les femmes associées ont légèrement plus tendance à dire que leur association est à parts égales : l'écart est de 2,4 points (41,7% F ; 39,3% H).

2.1.4. (POUR LES ASSOCIE-ES) « QUEL EST LE POURCENTAGE DE FEMMES ASSOCIEES ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 20%	17	15.7%	36	33.6%	53	24.7%
2. De 20 à 30%	7	6.5%	21	19.6%	28	13.0%
3. De 30 à 40%	11	10.2%	15	14.0%	26	12.1%
4. De 40 à 50%	25	23.1%	26	24.3%	51	23.7%
5. Plus de 50%	48	44.4%	9	8.4%	57	26.5%
Grand Total	108	100.0%	107	100.0%	215	100.0%

Il faut remarquer, tout d'abord, que cette question fait sans doute plus référence à la perception et donc à l'estimation, qui peut être plus ou moins précise, des répondant-es. Nous ignorons combien ont vraiment fait le calcul du pourcentage de femmes associées dans leur structure, donc il faut prendre en compte une certaine marge d'erreur dans la lecture des réponses à cette question.

Nous observons donc que 67,6% des femmes sont dans des associations composées au minimum de 40% de femmes, tandis que 67,3% des hommes se trouvent dans des associations composées au minimum de 60% d'hommes.

Nous pouvons donc signaler, d'une part, que les femmes vont avoir plus tendance à se retrouver dans des associations conformées majoritairement d'hommes (55,6%) que les hommes à se retrouver dans des associations conformées majoritairement de femmes (8,4%). D'autre part, les personnes des deux sexes sont plutôt attirées vers les associations conformées en majorité par des personnes de leur même sexe, les majorités relatives (modes) de chaque groupe se trouvant aux deux extrêmes des catégories de réponse (44,4% des femmes ont répondu « plus de 50% », et 33,6% des hommes ont répondu « moins de 20% »). Pour ce dernier commentaire il faut bien sûr

souligner que les deux catégories de réponse ne sont pas équivalentes, car « plus de 50% » permet une variance plus large de proportion que « moins de 20% ».

Il serait possible d'approfondir à propos de cet entre-soi, en croisant la spécialité, la taille et donc la mixité pour les associations.

2.2. « Le cabinet dans lequel vous exercez dispose-t-il de collaborateurs/collaboratrices (sens générique du terme) ? »

2.2.1. ASSISTANT-ES

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	207	28.8%	50	17.5%	257	25.6%
Oui	511	71.2%	236	82.5%	747	74.4%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les hommes sont plus nombreux, par un écart de 11,3 points, à dire que leur cabinet dispose d'assistant-es (71,2% F ; 82,5% H).

Nous ne connaissons pas la taille de la structure dans laquelle exercent les personnes n'étant pas des associé-es, mais cet écart (et les suivants) pourrai(en)t s'expliquer par une présence des hommes plus élevée dans les grandes structures, comme c'est le cas pour les associés (cf. question 2.1.2).

2.2.2. STAGIAIRES

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	284	39.6%	100	35.0%	384	38.2%
Oui	434	60.4%	186	65.0%	620	61.8%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Par rapport à la question précédente, l'écart observé est divisé presque par deux : 4,6 points de différence (60,4% des femmes et 65% des hommes disent avoir de(s) stagiaire(s)). Ceci pourrait être dû à une facilité financière accrue pour recruter des stagiaires, dans l'hypothèse que les femmes se retrouvent plus souvent dans des cabinets n'ayant pas les moyens pour recruter d'autres types de collaborateur-ices.

2.2.3. COLLABORATEURS/COLLABORATRICES LIBERAUX OU SALARIE-ES

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	231	32.2%	61	21.3%	292	29.1%
Oui	487	67.8%	225	78.7%	712	70.9%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Nous retrouvons un écart de 10,9 points entre les hommes répondant avoir au moins un-e collaborateur-ice libéral-e ou salarié-e dans leur cabinet (78,7%) et les femmes (67,8%).

2.3. « Pour les collaborateurs libéraux /collaboratrices libérales, avez-vous des clients personnels ? »

Cette question avait comme modalité de réponse « Je ne suis pas collaborateur / collaboratrice libéral(e) », qui concernait 56% des personnes ayant répondu au questionnaire (53,6% F ; 65,4% H). Afin de mieux visualiser les données concernant les collaborateur-ices libéraux-les, cette modalité a été enlevée et les pourcentages en colonne recalculés.

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	115	34.5%	28	28.3%	143	33.1%
Oui	218	65.5%	71	71.7%	289	66.9%
Grand Total	333	100.0%	99	100.0%	432	100.0%

Parmi les collaborateur-ices libéraux-les, les hommes sont plus proportionnellement nombreux à avoir des clients personnels : 65,5% F ; 71,7% H (écart de 6,2 points).

2.3.1. « SI OUI, QUEL POURCENTAGE DE VOTRE CHIFFRE D’AFFAIRES REPRESENTENT-ILS ? »

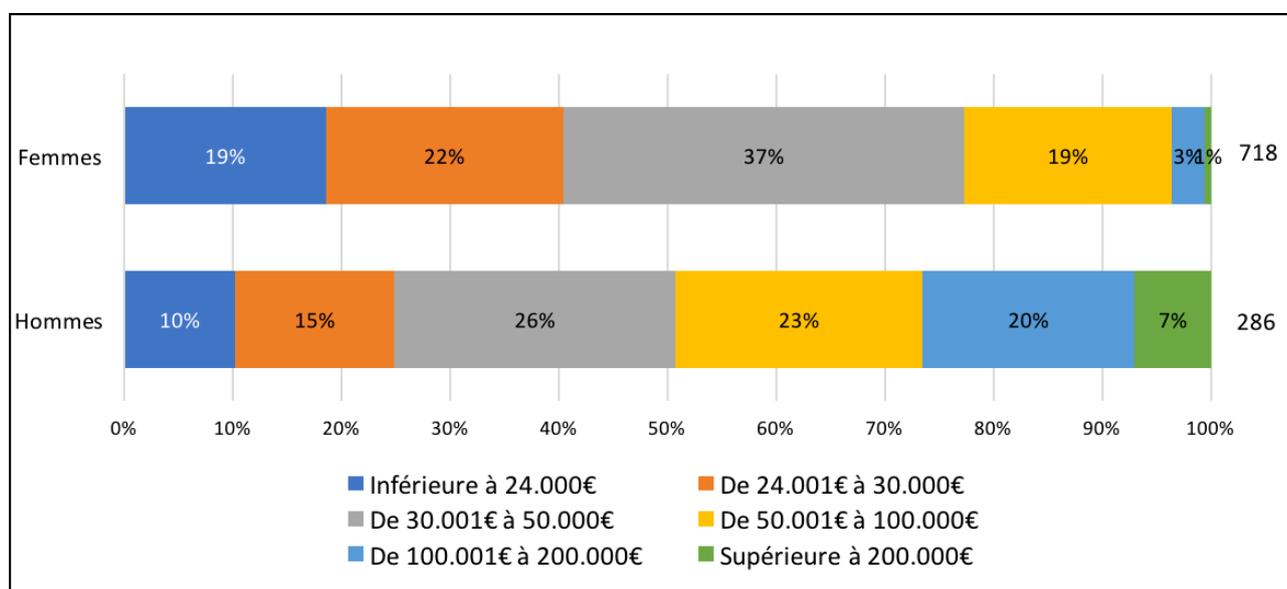
	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 10%	144	66.1%	40	56.3%	184	63.7%
2. Entre 10% et 30%	51	23.4%	24	33.8%	75	26.0%
3. Entre 30% et 50%	21	9.6%	6	8.5%	27	9.3%
4. Plus de 50%	2	0.9%	1	1.4%	3	1.0%
Grand Total	218	100.0%	71	100.0%	289	100.0%

L'écart principal entre les hommes et les femmes ayant répondu à cette question se place dans les deux premières catégories de réponse : là où les femmes sont plus nombreuses à avoir un chiffre d'affaires provenant de leurs clients personnels qui soit inférieur à 10% (66,1% F ; 56,3% H), les hommes sont d'autant plus nombreux à ce que ce pourcentage se trouve entre 10 et 30% (23,4% F ; 33,8% H). Pour les deux catégories suivantes, nous retrouvons qu'il y a un peu plus de femmes dont les clients personnels représentent entre 30 et 50% de leur chiffre d'affaires (écart de 1,1 points), et un peu plus d'hommes pour qui ils représentent plus de 50% (écart de 0,5 points).

Ceci nous interroge sur les raisons derrière ces écarts : qu'est-ce qui pourrait faciliter que, parmi les collaborateur-ices libéraux-les, les hommes aient d'une part une plus grande probabilité d'avoir une clientèle personnelle (question précédente), et d'autre part que cette clientèle représente une plus grande part dans leur chiffre d'affaires ? Afin de répondre à ces questions, il serait sans doute pertinent de mener des entretiens ou éventuellement un questionnaire diffusé auprès des collaborateur-ices libéraux-les sur ce sujet.

2.4. « Dans quelle tranche de rémunération annuelle (nette de charges, dividendes inclus le cas échéant) vous situez-vous : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Inférieure à 24.000€	133	18.5%	29	10.1%	162	16.1%
2. De 24.001€ à 30.000€	157	21.9%	42	14.7%	199	19.8%
3. De 30.001€ à 50.000€	265	36.9%	74	25.9%	339	33.8%
4. De 50.001€ à 100.000€	137	19.1%	65	22.7%	202	20.1%
5. De 100.001€ à 200.000€	22	3.1%	56	19.6%	78	7.8%
6. Supérieure à 200.000€	4	0.6%	20	7.0%	24	2.4%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%



Cette question nous permet de voir, à niveau global parmi les répondant-es, quels sont les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Nous observons tout de suite que, par exemple, un peu plus des trois quarts des femmes gagnent au maximum 50.000 € (77,3%), alors que pour la même tranche de rémunération nous trouvons la moitié des hommes (50,7%). Les écarts les plus grands se trouvent dans les tranches les plus élevées, où ont pour rémunération annuelle de 100.001 € à 200.000 € 19,6% des hommes et 3,1% des femmes (6,3 fois plus d'hommes que de femmes), puis une rémunération supérieure à 200.000 € 7% des hommes et 0,6% des femmes (11,7 fois plus d'hommes que de femmes).

Nous approfondirons à propos de ces écarts dans la partie II de ce rapport.

2.5. « Pensez-vous que le temps partiel soit compatible avec l'exercice de la profession ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	383	53.3%	123	43.0%	506	50.4%
Oui	335	46.7%	163	57.0%	498	49.6%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Nous observons que les hommes sont plus nombreux à considérer que le temps partiel est compatible avec l'exercice de la profession, par un écart de 10,3 points (46,7% F ; 57% H).

2.6. « Travaillez-vous pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	94	13.1%	9	3.1%	103	10.3%
Oui	624	86.9%	277	96.9%	901	89.7%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

10 points séparent le pourcentage des femmes qui ont répondu qu'elles ne travaillent pas pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine, de celui des hommes (13,1% F ; 3,1% H). Nous constatons d'ailleurs que cette portion de femmes est assez basse, et que face à la théorie que les avocates travaillent moins et que donc elles ont une rémunération inférieure, cette différence en réalité ne suffit pas à expliquer les écarts de revenus observés.

Par ailleurs, lorsque nous croisons cette question avec la précédente, en ne conservant que les personnes ayant répondu qu'elles ne travaillent pas pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine, nous obtenons le tableau suivant :

« Pensez-vous que le temps partiel soit compatible avec l'exercice de la profession ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	11	11.7%	0	0.0%	11	10.7%
Oui	83	88.3%	9	100.0%	92	89.3%
Grand Total	94	100.0%	9	100.0%	103	100.0%

Il faut d'abord constater qu'il y a uniquement 9 hommes ayant répondu au questionnaire qui ne travaillent pas pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine, mais pour la totalité d'entre eux, le temps partiel est dans leur opinion effectivement compatible avec l'exercice de la profession. Ceci n'est pourtant pas le cas de leurs homologues femmes, dont 11,7% sont en désaccord. Il serait intéressant de voir pour quelle(s) raison(s) elles pensent ainsi, et analyser le reste des réponses de

ces 11 femmes, notamment celles aux autres questions sur l'organisation de leur activité et la structure de leur rémunération. Tout de même, nous constatons que la majorité des femmes ne travaillant pas pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine (88,3%) trouvent que le temps partiel est compatible avec l'exercice de la profession.

2.6.1. « SI NON, QUELS JOURS TRAVAILLEZ-VOUS POUR LE COMPTE DU CABINET ? »

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
Lundi matin	82	87,2%	3	33,3%
Lundi après-midi	81	86,2%	4	44,4%
Mardi matin	85	90,4%	5	55,6%
Mardi après-midi	87	92,6%	5	55,6%
Mercredi matin	38	40,4%	5	55,6%
Mercredi après-midi	17	18,1%	5	55,6%
Jeudi matin	83	88,3%	5	55,6%
Jeudi après-midi	81	86,2%	5	55,6%
Vendredi matin	69	73,4%	2	22,2%
Vendredi après-midi	60	63,8%	1	11,1%
<i>Autre</i>	9	9,9%	4	44,4%

Concernant les réponses « Autre », les précisions apportées par les 9 femmes sont en général pour dire que ça change de semaine en semaine, mais quelles ont une moyenne de nombre de jours ou d'heures. Par exemple, une dit qu'elle travaille 4 jours par semaine, une deuxième 6 jours sur 7, autre qu'elle ne travaille pas un mercredi sur deux, quelques autres déclarent travailler en week-end ou bien « tous les soirs ou presque ». Ainsi, on voit que pour certaines femmes qui ne travaillent pas pour le compte du cabinet tous les matins et après-midi du lundi au vendredi, il y a une compensation du temps de travail sur d'autres moments de la semaine.

Les réponses « Autre » des 4 hommes (soit presque de la moitié d'entre eux) sont toutes « en fonction de l'activité » (3) ou bien « variable » (1) sans apporter plus de précisions.

À la lecture de ce tableau, nous constatons que les hommes ont plus tendance à s'absenter au cabinet comme pour avoir des « week-ends prolongés », étant donné que leur pourcentage de

réponse est moins élevé en début et en fin de semaine. Les femmes, bien qu'elles soient aussi un peu moins présentes les vendredis par rapport au reste de la semaine, s'absentent surtout le mercredi et notamment lors de l'après-midi (seules 18,1% disent travailler à ce moment-là). Leur « taux de présence » pour le reste des matins et après-midi est généralement élevé, dépassant le seuil de 85%, alors que celui des hommes ne monte jamais autant (mais ceci est en bonne partie dû à leurs très faibles effectifs). D'ailleurs, on constate que le « taux de présence » des hommes n'est pas modifié pour les mercredis, par rapport aux mardis et jeudis.

2.6.2. « QUELLES SONT LES RAISONS ? »

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
Un impératif lié à votre organisation familiale, votre état de santé, l'état de santé d'un proche ou autre	30	31,9%	1	11,1%
Un choix personnel pour passer du temps avec vos proches	61	64,9%	4	44,4%
Un choix personnel pour vous investir au sein d'une autre activité (professionnelle, caritative ou sportive)	20	21,3%	5	55,6%
L'organisation du cabinet	8	8,5%	1	11,1%

Nous constatons que, alors que la majorité des femmes (64,9%) déclare qu'au moins l'une des raisons pour ne pas travailler pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine est « un choix personnel pour passer du temps avec [leurs] proches », la majorité des hommes (55,6%) dit qu'il s'agit aussi d'un choix personnel, mais cette fois-ci pour « [s']investir au sein d'une autre activité (professionnelle, caritative ou sportive) ». Tout de même, presque la moitié (44,4%) d'entre eux déclare aussi que c'est un choix pour passer plus de temps avec leurs proches, alors que les femmes ne sont que 21,3% à citer comme raison que c'est pour s'investir au sein d'une autre activité.

Ainsi nous constatons que les raisons les plus citées par les femmes, à savoir les deux premières, font référence aux proches, alors que ce n'est pas autant le cas pour les hommes. Ceci témoigne de la division des tâches domestiques et familiales qui reviennent le plus souvent aux femmes (Lapeyre et Le Feuvre, 2004). Il faut tout de même signaler que les femmes dans l'échantillon étudié qui se retrouvent dans cette situation sont entre 61 et 91, soit environ 10,5% sur le total de répondantes : il s'agit d'une proportion de femmes qu'il faut chercher à accompagner sans aucun doute, mais elle est aussi assez minoritaire, donc les idées reçues sur l'éventuelle fréquence de cette situation (et qui pourraient mener à la justification de discriminations à l'égard des femmes) doivent être confrontées à cette réalité.

2.6.3. « CONSIDEREZ-VOUS QUE VOUS TRAVAILLEZ EFFECTIVEMENT A TEMPS PARTIEL ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	46	48.9%	5	55.6%	51	49.5%
Oui	48	51.1%	4	44.4%	52	50.5%
Grand Total	94	100.0%	9	100.0%	103	100.0%

Bien que la différence en pourcentage dans les réponses des hommes et des femmes puisse sembler un peu importante (6,7 points), les effectifs sont beaucoup trop faibles pour qu'elle ait une signification : à peine deux femmes de plus ont répondu que « oui » par rapport à celles qui ont dit que non, et un homme de plus a répondu à l'inverse. Donc vraisemblablement, hommes et femmes répondent de manière assez équilibrée et identique à cette question, si ce n'est que les femmes ont très légèrement plus tendance à penser qu'elles travaillent effectivement à temps partiel que les hommes.

2.6.3.1. « VOUS ETES A TEMPS PARTIEL, CELA A-T-IL SUSCITE DES DISCUSSIONS/REFLEXIONS ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	28	58.3%	2	50.0%	30	57.7%
Oui	20	41.7%	2	50.0%	22	42.3%
Grand Total	48	100.0%	4	100.0%	52	100.0%

Les effectifs sont encore une fois trop bas pour les hommes, mais il semblerait que les femmes ont légèrement plus tendance à répondre que leur temps partiel ne leur a pas suscité des discussions et/ou des réflexions (58,3% F ; 50% H).

Ceci pourrait être dû au fait que pour elles c'est un choix plutôt attendu ou du moins davantage prévisible que pour les hommes, en raison des idées reçues sur la division sexuelle du travail. De plus, il s'agit d'une question de perception sur ce que chaque répondant-e considère comme « discussion/réflexion », parce que comme nous pouvons voir pour la question suivante, plusieurs personnes ont cité la discussion sur les modifications apportées à la rémunération ; peut-être que d'autres considèrent que celle-ci n'est pas particulièrement une « discussion/réflexion » parce qu'elle est en quelque sorte logique.

2.6.3.1.1. « SI OUI, LESQUELLES ? »

Les réponses n'étant pas codées, voir annexe 2 pour les consulter directement.

Il faudrait un traitement plus approfondi (en termes de codage notamment) pour faire une analyse qui soit davantage précise des réponses à cette question, mais en général on évoque la (baisse de) rémunération (liée ou pas au chiffre d'affaires et l'efficacité du cabinet, et parfois considérée comme injuste car la charge de travail reste la même), les difficultés d'organisation (« difficile de ne pas travailler le jour où on est censé le faire », dit une enquêtée), et des tensions dans le milieu de travail liées au manque supposé d'investissement professionnel.

Les deux hommes à avoir répondu à cette question ont dit « Cela questionne l'investissement professionnel, la crédibilité et donc la confiance mais le choix de ne pas augmenter les frais généraux et d'être plus sélectif est une réponse je crois ; du moins si j'ai compris la question... » et « Montant du chiffre d'affaires et de la rémunération ».

2.6.3.2. « VOUS ARRIVE-T-IL DE TRAVAILLER PENDANT LE TEMPS SUPPOSE NON-TRAVAILLE ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	8	8.5%	2	22.2%	10	9.7%
Oui	86	91.5%	7	77.8%	93	90.3%
Grand Total	94	100.0%	9	100.0%	103	100.0%

Comme pour toutes les autres questions adressées uniquement aux personnes ne travaillant pas « à temps complet », les effectifs des hommes sont très bas ; mais vraisemblablement, les femmes sont plus proportionnellement nombreuses à dire qu'elles travaillent pendant le temps supposé non-travaillé (91,5% F ; 77,8% H). On note que ce taux de réponses affirmatives est extrêmement élevé. Au vu des réponses aux questions précédentes, nous pouvons déduire qu'il est dû au fait que les femmes sont davantage dans une dynamique de « conciliation entre vie professionnelle et familiale ». Ceci est confirmé par les travaux de Lapeyre et Le Feuvre (2009), notamment en ce qui réfère aux « scripts sexués ». Nous reviendrons sur cette notion à la partie III de ce rapport.

2.6.3.2.1. (SI OUI) « A QUELLE FREQUENCE ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Rarement	4	4.7%	0	0.0%	4	4.3%
2. Ponctuellement	41	47.7%	3	42.9%	44	47.3%
3. Souvent	32	37.2%	3	42.9%	35	37.6%
4. Systématiquement	9	10.5%	1	14.3%	10	10.8%
Grand Total	86	100.0%	7	100.0%	93	100.0%

Les hommes (dont le total = 7) se concentrent davantage dans les deux dernières catégories de réponse que les femmes (47,7% F ; 57,1% H), suggérant que les hommes qui se considèrent à temps partiel et qui travaillent pendant le temps supposé non-travaillé le font légèrement plus fréquemment que les femmes. Cependant, des réserves doivent être faites en raison du nombre d'effectifs si déséquilibré déjà constaté, et aussi parce que le temps de travail est une perception personnelle qui pourrait varier selon si l'on est un homme ou une femme. Nous approfondirons sur cette dernière hypothèse à la question 2.7.

2.6.3.2.2. (SI OUI) « QUELLES SONT LES RAISONS : »

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
Un choix pour développer votre activité personnelle tout en étant libre de votre organisation	26	27,7%	2	22,2%
Une contrainte imposée par la charge de travail	61	64,9%	5	55,6%
Une contrainte économique rendant une telle organisation nécessaire	14	14,9%	2	22,2%
Une contrainte familiale	8	8,5%	0	0%

Nous constatons que la majorité des femmes et des hommes citent comme raison pour leur travail en temps supposé non-travaillé « Une contrainte imposée par la charge de travail » (64,9% F ; 55,6% H). Il faut faire attention concernant les écarts de proportion entre hommes et femmes car, encore une fois, les effectifs des hommes sont très faibles comparés à ceux des femmes.

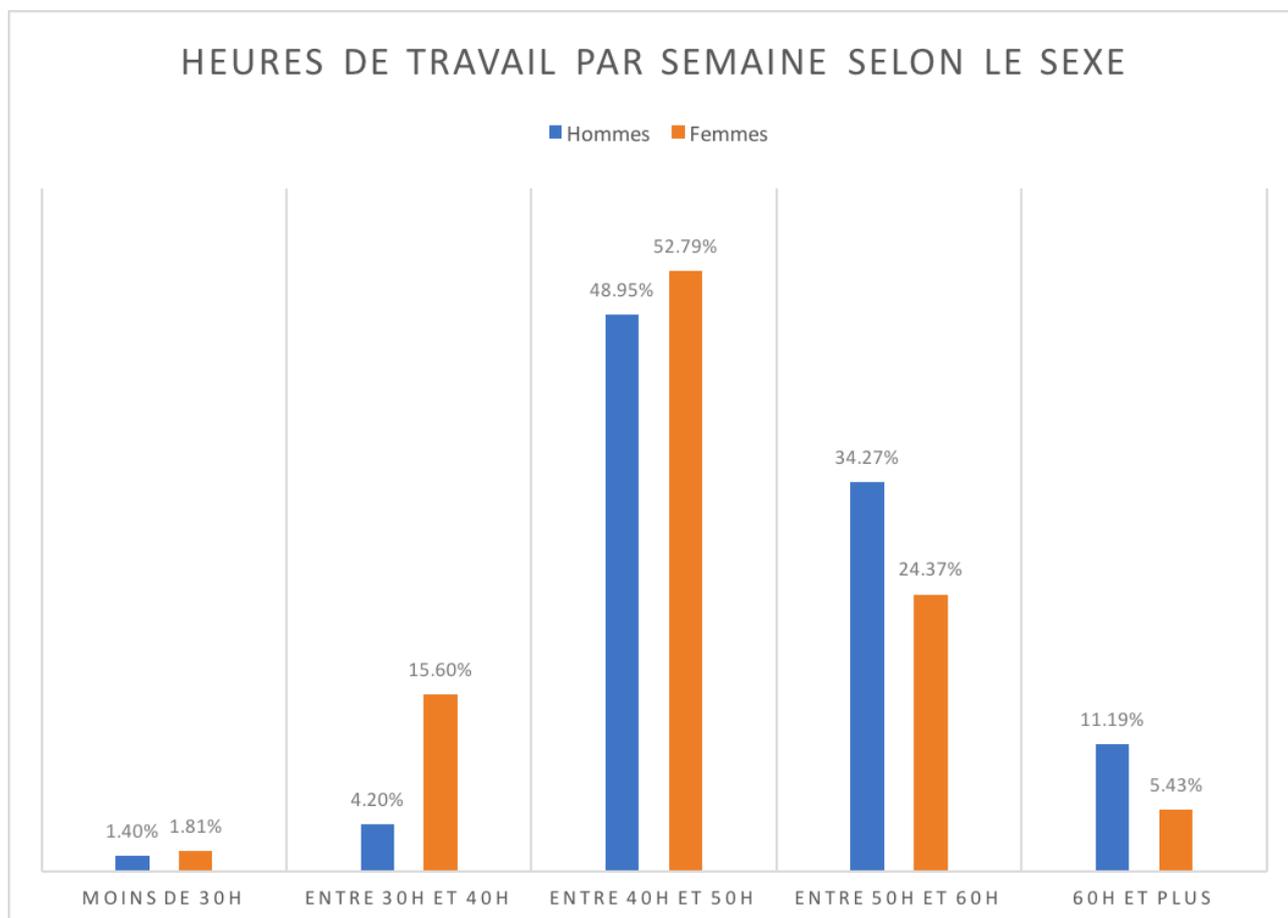
Nous pouvons souligner que, même si elle ne concerne qu'une minorité des femmes (8,5%), la raison « Une contrainte familiale » n'est citée par aucun homme. Ceci fait à nouveau écho à la division sexuelle du travail familial, et au fait que finalement, les avocates qui sont dans le schéma « traditionnel » sont assez minoritaires.

2.7. « Combien d'heures par semaine travaillez-vous en moyenne ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 30h	13	1.8%	4	1.4%	17	1.7%
2. Entre 30h et 40h	112	15.6%	12	4.2%	124	12.4%
3. Entre 40h et 50h	379	52.8%	140	49.0%	519	51.7%
4. Entre 50h et 60h	175	24.4%	98	34.3%	273	27.2%
5. 60h et plus	39	5.4%	32	11.2%	71	7.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Nous constatons tout d'abord que, alors que 70,2% des femmes se concentrent dans les trois premières catégories de réponse, 94,4% des hommes le font dans les trois dernières. Donc, les hommes déclarent travailler plus d'heures par semaine que les femmes. Les écarts les plus importants se retrouvent dans les catégories « Entre 30h et 40h » (11,4 points) et « Entre 50h et 60h » (9,9 points). Il est important de signaler que, tout de même, 77,2% des femmes et 83,2% des hommes sont regroupé-es dans les catégories de réponse « Entre 40h et 50h » et « Entre 50h et 60h », elles sont donc particulièrement à retenir parce qu'elles concernent la plupart de l'échantillon.

Des réserves doivent être faites par rapport aux réponses à cette question : il s'agit en effet d'une déclaration qui peut être particulièrement subjective, et dont les réponses pourraient varier selon si l'on est un homme ou une femme. Nous ne savons pas ce que « temps de travail » signifie exactement pour les avocat-es, et s'il peut y avoir des écarts d'estimation par rapport au temps réel dédié au travail.



Une piste d'approfondissement pour savoir quelles sont les différences, s'il y en a, dans la perception du temps de travail entre les femmes et les hommes, serait de réaliser une enquête quantitative auprès des avocat-es et leur demander ce qu'ils et elles considèrent comme du « temps de travail » : le temps de déplacement ? Les réunions professionnelles à l'heure du déjeuner ? Prennent-ils ou elles du temps durant leurs heures de travail pour, par exemple, échanger avec leurs proches, leurs collègues, aller sur internet pour des raisons non-liées à leur profession ? D'autres questions seraient à formuler suite à des entretiens exploratoires avec des professionnel-les du milieu, afin de savoir quels sont les autres moments qui pourraient être considérés ou pas comme du temps de travail.

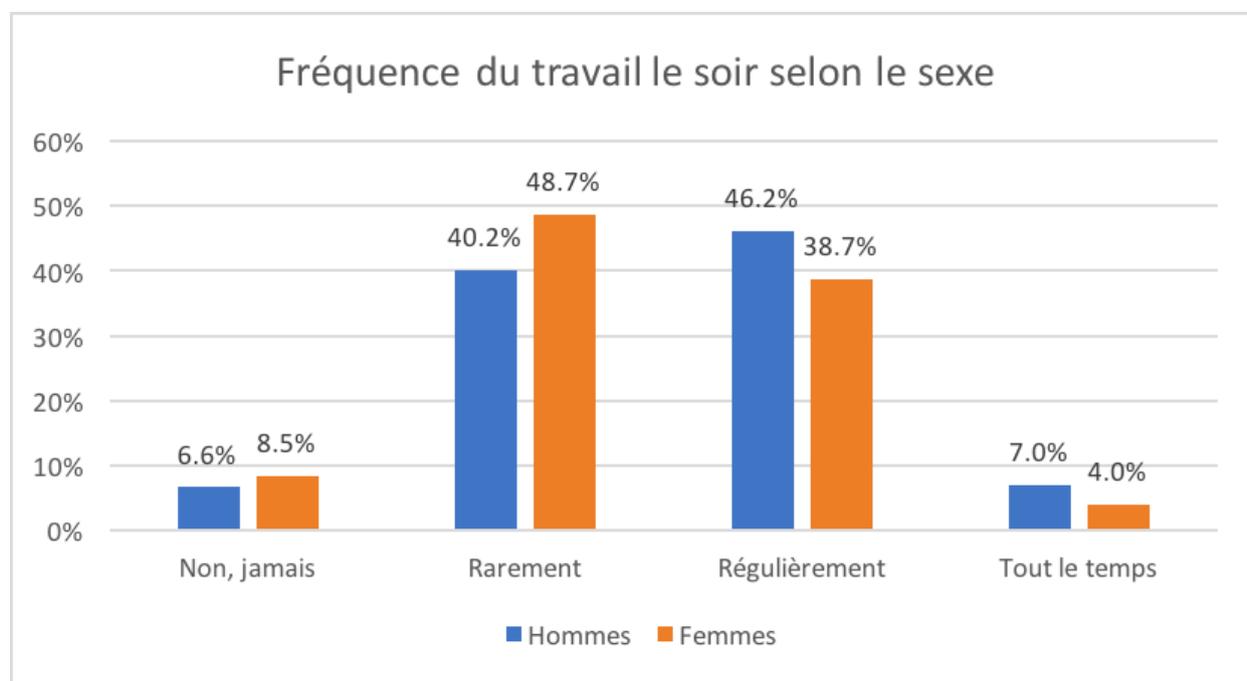
2.8. « Est-ce que votre rythme de travail vous convient ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	310	43.2%	91	31.8%	401	39.9%
Oui	408	56.8%	195	68.2%	603	60.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les femmes sont plus nombreuses à dire que leur rythme de travail ne leur convient pas (43,2% F ; 31,8% H). Ceci pourrait être en partie lié à leur mode d'exercice, étant donné qu'une proportion plus grande d'entre elles se trouve dans des postes de collaboratrices libérales, mais il serait intéressant d'approfondir davantage en croisant cette question à d'autres variables.

2.9. « Travaillez-vous le soir ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non, jamais	61	8.5%	19	6.6%	80	8.0%
Rarement	350	48.7%	115	40.2%	465	46.3%
Régulièrement	278	38.7%	132	46.2%	410	40.8%
Tout le temps	29	4.0%	20	7.0%	49	4.9%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

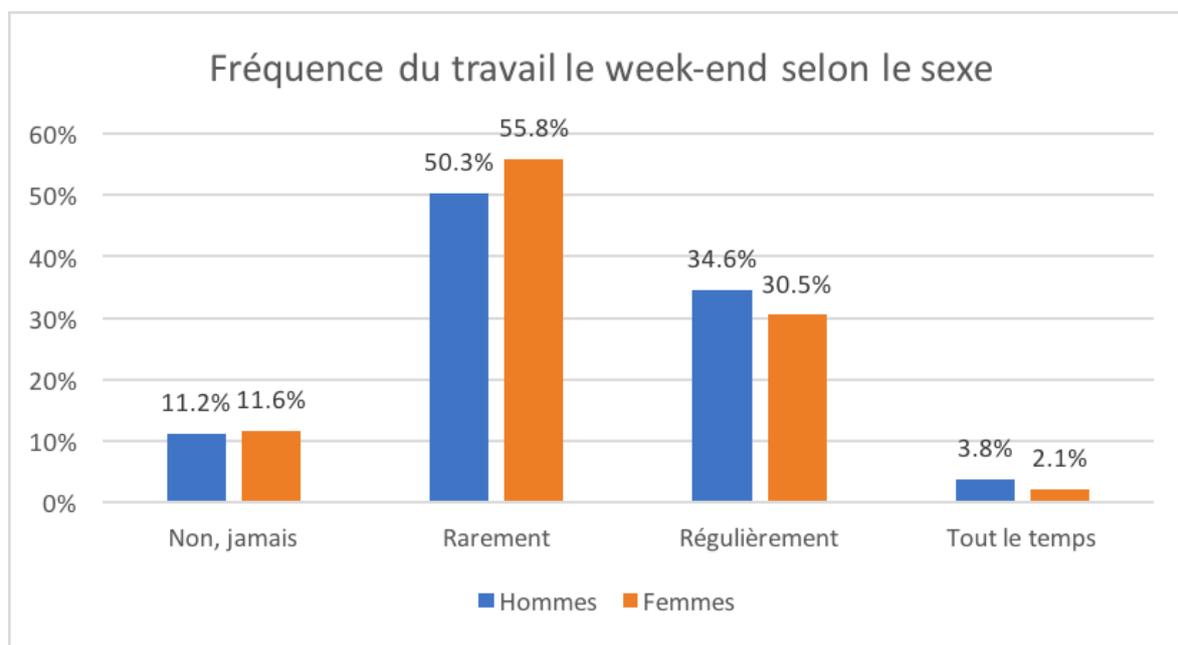


Nous observons que les hommes sont plus représentés dans les deux dernières catégories de réponse que les femmes (42,7% F ; 53,2% H), suggérant qu'ils travaillent plus fréquemment qu'elles le soir. Les écarts plus significatifs sont dans les catégories de réponse intermédiaires : « Rarement » (8,5 points) et « Régulièrement » (7,5 points).

Comme pour la question 2.7 et la suivante, il s'agit ici d'une déclaration du temps de travail, et elle est donc dépendante des représentations que les uns et les autres pourraient se faire de celui-ci.

2.10. « Travaillez-vous le week-end ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non, jamais	83	11.6%	32	11.2%	115	11.5%
Rarement	401	55.8%	144	50.3%	545	54.3%
Régulièrement	219	30.5%	99	34.6%	318	31.7%
Tout le temps	15	2.1%	11	3.8%	26	2.6%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%



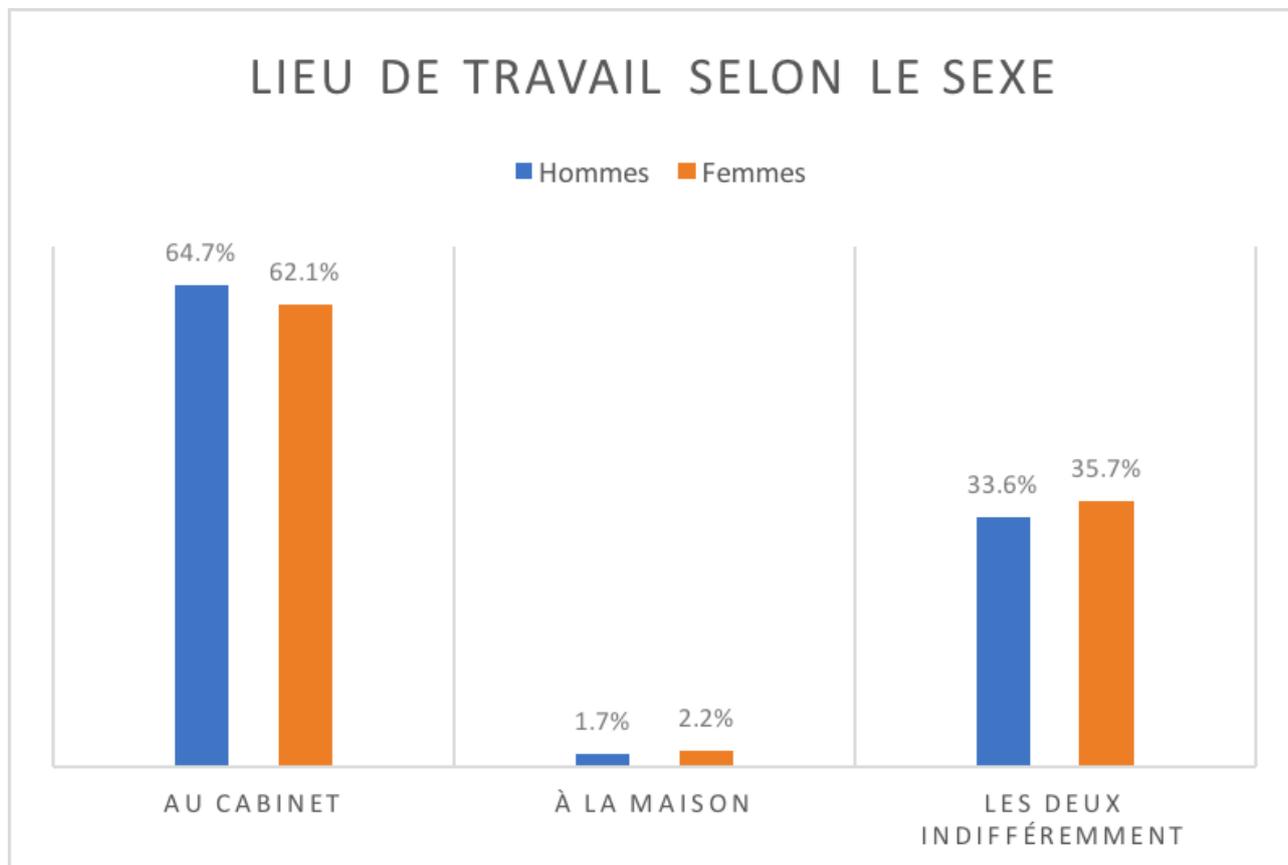
Nous observons à nouveau que les hommes déclarent travailler plus fréquemment que les femmes, cette fois-ci en week-end : dans les deux dernières catégories de réponse, nous retrouvons 32,6% des femmes et 38,5% des hommes. Les écarts sont plus petits que dans les questions précédentes sur le temps de travail, le maximal étant pour la catégorie de réponse « Rarement », de 5,5 points.

2.11. « Travaillez-vous : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Au cabinet	446	62.1%	185	64.7%	631	62.8%
Depuis chez vous	16	2.2%	5	1.7%	21	2.1%
Les deux indifféremment	256	35.7%	96	33.6%	352	35.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Pour cette question, les réponses des hommes et des femmes sont remarquablement similaires, l'écart maximal étant de 2,5 points entre celles et ceux qui ont dit travailler « Au cabinet » (62,1% F ; 64,7% H). Donc les femmes ayant répondu à ce questionnaire ont très légèrement plus tendance à travailler à la maison que les hommes, mais cela ne concerne qu'une très petite portion d'entre elles (2,2%). Cette information semblerait aller dans le même sens que celles que nous avons recueillies

pour les questions précédentes sur l'organisation du travail : les femmes ont plus tendance que les hommes à exercer leur métier de façon à ce qu'elles puissent avoir une marge de main d'oeuvre leur permettant de « concilier vie professionnelle et familiale », mais celles qui le font restent assez minoritaires.



2.11.1. « EN CAS DE TRAVAIL DEPUIS CHEZ-VOUS, HORS LE SOIR ET LE WEEK-END, QUELLES SONT, EN REGLE GENERALE, LES RAISONS DE VOTRE TRAVAIL A DOMICILE : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Une contrainte d'ordre personnel (maladie d'un proche ou de vous-même, etc...)	7	43.8%	0.0%		7	33.3%
Une contrainte d'ordre personnel (maladie d'un proche ou de vous-même, etc...), Une optimisation de votre journée de travail (au vu des temps de trajet, conditions de travail en cabinet, etc...)	2	12.5%	1	20.0%	3	14.3%
Une optimisation de votre journée de travail (au vu des temps de trajet, conditions de travail en	4	25.0%	3	60.0%	7	33.3%
Vous n'avez pas à ce jour le budget nécessaire à la location d'un bureau	3	18.8%	1	20.0%	4	19.0%
Grand Total	16	100.0%	5	100.0%	21	100.0%

Cette question n'a été adressée qu'aux personnes ayant répondu avec « Depuis chez vous » à la question précédente, choix que nous pouvons regretter parce que nous ne connaissons pas les raisons pour celles qui ont dit travailler indifféremment à leur domicile et à leur cabinet. De ce fait, les effectifs sont très bas et il faut faire des réserves quant à l'extrapolation de ces statistiques.

Nous constatons que la majorité des femmes ici (56,3%, n=9) citent « Une contrainte d'ordre personnel (maladie d'un proche ou de vous-même, etc...) » comme raison, et pour la plupart d'entre elles (n=7) il s'agit de la seule raison. Un homme répond être motivé par ceci également, mais il ajoute aussi que c'est « Une optimisation de votre journée de travail (au vu des temps de trajet,

conditions de travail en cabinet, etc...) ». Le reste des personnes (7 femmes soit 43,8%, et 4 hommes soit 80%) n'évoquent pas des contraintes d'ordre personnel pour expliquer leur travail depuis chez-elles.

2.12. « Combien de semaines de vacances prenez-vous par an ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 3 semaines	38	5.3%	18	6.3%	56	5.6%
2. De 3 à 4 semaines	89	12.4%	44	15.4%	133	13.2%
3. De 4 à 5 semaines	427	59.5%	164	57.3%	591	58.9%
4. Plus de 5 semaines	164	22.8%	60	21.0%	224	22.3%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Alors que les hommes sont plus représentés que les femmes dans les premières catégories de réponse (17,7% F ; 21,7% H), ceci s'inverse pour les dernières, indiquant que les hommes ayant répondu à ce questionnaire prennent très légèrement moins de semaines de vacances par an que les femmes. Les écarts de réponse restent effectivement très moindres pour cette question, le maximal étant de 3 points (« De 3 à 4 semaines »). Les femmes et les hommes ont donc répondu de façon très similaire à cette question.

2.13. « Pendant vos vacances, restez-vous en contact avec vos clients ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Plutôt non	327	45.5%	124	43.4%	451	44.9%
Plutôt oui	391	54.5%	162	56.6%	553	55.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Hommes et femmes ont répondu de façon quasi identique à cette question ; il y a à peine un écart de 2,1 points entre celles et ceux qui ont répondu « Plutôt oui » (54,5% F ; 56,6% H), avec donc légèrement plus de réponses affirmatives de la part des hommes.

2.13.1. « SI OUI, CELA ARRIVE-T-IL : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Rarement	107	27.4%	47	29.0%	154	27.8%
Régulièrement	237	60.6%	93	57.4%	330	59.7%
Tout le temps	47	12.0%	22	13.6%	69	12.5%
Grand Total	391	100.0%	162	100.0%	553	100.0%

Parmi les répondant-es qui ont dit travailler pendant leurs vacances, nous trouvons de très faibles écarts entre les hommes et les femmes dans la fréquence déclarée de ce phénomène, le maximal étant de 3,2 points pour la réponse « Régulièrement » (60,6% F ; 57,4% H). Ainsi, les hommes sont à peine plus représentés dans les catégories de réponse « Rarement » et « Tout le temps » : leur dispersion est plus grande. On constate qu'il y a très légèrement plus de femmes qui déclarent travailler « Régulièrement » ou bien « Tout le temps » pendant leurs vacances en comparaison aux

hommes (72,6% F ; 71% H), mais ceci pourrait être une conséquence des moindres effectifs masculins ayant répondu à cette question.

2.14. « Travaillez-vous avec au moins un-e assistant-e et/ou collaborateur/collaboratrice ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	301	41.9%	75	26.2%	376	37.5%
Oui	417	58.1%	211	73.8%	628	62.5%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les hommes sont plus nombreux à déclarer travailler avec au moins un-e assistant-e et/ou collaborateur-ice, par un écart de 15,7 points (58,1% F ; 73,8% H).

Ceci pourrait être lié au fait qu'ils travailleraient davantage dans des structures plus grandes, comme c'est le cas des associés (cf. question 2.1.2).

Il faut signaler que cette question n'a peut-être pas été comprise de la même façon par tou-tes les répondant-es : en effet, la relation de travail n'est pas précisée, et il n'y a pas de prise en compte du mode d'exercice de la personne qui répond à la question. Ainsi, par exemple, 69% des collaborateur-ices libéraux-les ont répondu affirmativement, faisant référence possiblement à un-e collègue plutôt qu'à une personne travaillant pour elles et eux.

2.14.1. « SI NON, AURIEZ-VOUS BESOIN D'UN-E ASSISTANT-E ET/OU COLLABORATEUR/COLLABORATRICE ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	152	50.5%	44	58.7%	196	52.1%
Oui	149	49.5%	31	41.3%	180	47.9%
Grand Total	301	100.0%	75	100.0%	376	100.0%

Les femmes sont plus nombreuses à répondre qu'elles auraient besoin d'un-e assistant-e et/ou collaborateur/collaboratrice, par un écart de 8,2 points (49,5% F ; 41,3% H).

Par rapport à la possibilité de différentes interprétations à cette série de questions, nous retrouvons ici une réponse affirmative de la part de 42,8% (n=59) des collaborateur-ices libéraux-les ne travaillant pas avec au moins un-e assistant-e et/ou collaborateur-ice. À l'intérieur de cette sous-catégorie, hommes et femmes répondent de façon presque identique à cette question ainsi qu'à la précédente, avec de très faibles écarts proportionnels.

2.14.1.1. (SI LA REPONSE A LA QUESTION PRECEDENTE EST NON) « POUR QUELLE RAISON PRINCIPALE N'AVEZ-VOUS PAS UN-E ASSISTANT-E ET/OU COLLABORATEUR/COLLABORATRICE ? (UN SEUL CHOIX POSSIBLE) »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Autre	24	16.1%	5	16.1%	29	16.1%
Difficulté à déléguer	2	1.3%		0.0%	2	1.1%
Je n'arrive pas à trouver de collaborateur/collaboratrice	2	1.3%	1	3.2%	3	1.7%
Manque de visibilité sur l'activité	31	20.8%	4	12.9%	35	19.4%
Pas assez d'espace	4	2.7%	1	3.2%	5	2.8%
Pas assez de moyen	86	57.7%	20	64.5%	106	58.9%
Grand Total	149	100.0%	31	100.0%	180	100.0%

Les hommes sont plus proportionnellement nombreux à citer le manque de moyens comme la raison principale pour ne pas avoir un-e assistant-e et/ou collaborateur-ice (57,7% F ; 64,5% H), mais ceci est à nuancer en raison du faible nombre d'effectifs les concernant, provoquant une moindre dispersion dans le reste des catégories de réponse qui est présente chez les femmes, et par conséquent augmentant le pourcentage pour les réponses où il y a des effectifs.

Nous trouvons aussi que les femmes sont plus nombreuses à dire que leur raison principale pour ce manque est un « manque de visibilité sur l'activité » (20,8% F ; 12,9% H).

Nous remarquons que, parmi les 29 personnes ayant répondu « Autre », 26 sont des collaborateur-ices (libéraux-les ou salarié-es), souvent précisant que c'est en raison de leur statut qu'ils et elles n'ont pas d'assistant-e ou collaborateur-ice. La plupart du reste des personnes sous ce mode d'exercice (n=31) ont répondu que c'était par manque de moyens.

2.15. « Depuis combien de temps, exercez-vous la profession sous votre mode d'exercice actuel ? »

	Femmes			Hommes			Total Effectifs	Total %	% cumul
	Effectifs	%	% cumul	Effectifs	%	% cumul			
Moins d'1 an	82	11.4%	11.4%	33	11.5%	11.5%	115	11.5%	11.5%
1 an	63	8.8%	20.2%	24	8.4%	19.9%	87	8.7%	20.1%
2 ans	89	12.4%	32.6%	26	9.1%	29.0%	115	11.5%	31.6%
3 ans	77	10.7%	43.3%	19	6.6%	35.7%	96	9.6%	41.1%
4 ans	51	7.1%	50.4%	23	8.0%	43.7%	74	7.4%	48.5%
5 ans	52	7.2%	57.7%	10	3.5%	47.2%	62	6.2%	54.7%
6 ans	42	5.8%	63.5%	12	4.2%	51.4%	54	5.4%	60.1%
7 ans	38	5.3%	68.8%	13	4.5%	55.9%	51	5.1%	65.1%
8 ans	20	2.8%	71.6%	7	2.4%	58.4%	27	2.7%	67.8%
9 ans	23	3.2%	74.8%	7	2.4%	60.8%	30	3.0%	70.8%
10 ans	20	2.8%	77.6%	5	1.7%	62.6%	25	2.5%	73.3%
Plus de 10 ans	161	22.4%	100.0%	107	37.4%	100.0%	268	26.7%	100.0%
Grand Total	718	100.0%		286	100.0%		1004	100.0%	

Nous constatons tout d'abord que, parmi les répondant-es à l'enquête, il n'y a pas de différence proportionnelle entre hommes et femmes qui ont 1 an ou moins de temps depuis qu'ils et elles exercent leur profession sous leur mode d'exercice actuel. L'écart le plus grand (15 points) se trouve dans la dernière catégorie de réponse, pour les personnes déclarant travailler ainsi depuis plus de 10 ans (22,4% F ; 37,4% H) : il est très remarquable que plus d'un tiers des avocats ayant

répondu ont une telle ancienneté dans leur mode d'exercice actuel, alors que ceci n'est vrai que pour un peu moins d'un quart des femmes. Ainsi, nous retrouvons des portions de femmes particulièrement plus importantes dans les catégories de réponse de 2, 3, et 5 ans ; mais il faut prendre en compte la dispersion d'effectifs si significative et qui affecte notamment les réponses des hommes, moins nombreuses, et donc rendant plus difficile d'établir des tendances claires.

En tout cas, ceci nous renvoie à l'idée que la profession se féminise ; que dans les nouvelles générations d'avocat-es, il y a un plus grand équilibre numérique entre hommes et femmes qu'il n'y avait autrefois (cf. Lapeyre et Le Feuvre, 2004 ; Haeri *et al.*, 2017), expliquant pourquoi nous trouvons une proportion plus grande d'hommes dans la dernière catégorie de réponse, mais des proportions quasi-identiques dans les premières.

2.16. « Qu'est-ce qui a guidé ce choix d'exercice ? » (Plusieurs réponses possibles)

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes
Opportunité de carrière	339	47,2%	199	69,6%
Équilibre de vie privée / vie professionnelle	242	33,7%	75	26,2%
Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies	85	11,8%	46	16,1%
Ce n'est pas un choix	154	21,4%	35	12,2%

Nous constatons que la réponse la plus citée par les femmes (47,2%) est « Opportunité de carrière » ; il en est de même pour les hommes, mais leur proportion est bien plus élevée, étant presque de 70%. Ce facteur jouerait donc un rôle très important pour les unes et les autres, mais spécialement pour les hommes. Ceci nous rappelle les réponses à la question 1.5.3, sur l'importance accordée aux opportunités professionnelles dans le choix de l'activité dominante : là, nous avons constaté également qu'elles avaient un poids important, mais pas particulièrement plus pour un sexe que pour l'autre. Nous pourrions peut-être déduire qu'elles ont donc une influence plus importante dans le choix d'exercice que dans le choix d'activité dominante pour les hommes.

Il faut souligner que le pourcentage de femmes déclarant que leur choix d'exercice n'en est pas un est bien plus élevé que celui des hommes (21,4% F ; 12,2% H) : ceci pourrait être lié au fait qu'elles sont plus nombreuses parmi les collaborateur-ices libéraux-les, et que cette étape est désormais considérable comme « obligée » dans la carrière d'avocat-e.

Les femmes sont aussi plus nombreuses à dire que leur choix d'exercice est guidé par une volonté d'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, mais l'écart est de 7,5 points, et ça ne concerne qu'un tiers d'entre elles (33,7% F ; 26,2% H) : ainsi nous constatons qu'il y a plus d'un quart des répondants hommes qui ont aussi mis cette raison en avant. Ceci nous rappelle le rapport Haeri (2017) où il signale que ce critère est particulièrement pris en compte par les jeunes

générations d'avocat-es. Il serait donc intéressant de croiser ces réponses à l'âge ou à l'ancienneté d'exercice des répondant-es afin de voir s'il s'agit effectivement d'une préférence liée à la génération.

Enfin, 5,7% des répondant-es ont donné une réponse « Autre ». Leurs précisions sont consultables en annexe 3. Nous constatons que nombreuses font référence au souhait de liberté et/ou d'indépendance, évoquant parfois des collaborations ou des associations qui se sont mal passées. Certaines femmes soulignent que c'est en raison d'un manque d'évolution au sein de leur cabinet (une précise que ce fût suite à son congé maternité). Quelques autres disent que c'est pour se former (elles précisent qu'elles sont jeunes et/ou collaboratrices). Enfin, certaines personnes des deux sexes disent que c'est pour développer de la clientèle personnelle (passage de statut salarié à libéral), et plusieurs autres font référence à leur réponse à la question 19 (qui dans ce rapport est numérotée 2.18).

Les réponses citées ci-contre n'étant pas exhaustives, il est possible d'approfondir plus sur cette question, en la croisant notamment à la structure d'exercice actuelle des répondant-es, et en codant les réponses « Autre ».

2.17. « Quels ont été vos modes d'exercice sur l'ensemble de votre carrière ? »

2.17.1. « EXERCICE INDIVIDUEL ET ISOLÉ »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
0. Non concerné(e)	557	77.6%	233	81.5%	790	78.7%
1. Moins d'1 an	25	3.5%	8	2.8%	33	3.3%
2. De 1 à 3 ans	41	5.7%	18	6.3%	59	5.9%
3. De 4 à 6 ans	31	4.3%	10	3.5%	41	4.1%
4. De 7 à 10 ans	22	3.1%	7	2.4%	29	2.9%
5. De 11 à 15 ans	20	2.8%	3	1.0%	23	2.3%
6. Plus de 16 ans	22	3.1%	7	2.4%	29	2.9%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Il y a une proportion d'hommes légèrement plus élevée que celles des femmes à déclarer qu'elle n'a pas été concernée dans sa carrière par l'exercice individuel et isolé (77,6% F ; 81,5% H). Pour les personnes qui ont exercé sous ce mode, il n'y a pas d'écarts très larges, mais ceci est en raison de la large quantité d'effectifs ; en tout cas nous constatons que 13,2% des femmes ayant répondu au questionnaire déclarent avoir travaillé de cette manière pendant au moins 4 ans, alors que ceci n'est vrai que pour 9,4% des hommes. Ainsi, les femmes semblent être davantage concernées par ce mode d'exercice, et pour plus longtemps que les hommes.

2.17.2. « EXERCICE INDIVIDUEL AVEC PARTAGE DE MOYENS (GIE, SCM, CONVENTION DE MISE A DISPOSITION »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
0. Non concerné(e)	586	81.6%	239	83.6%	825	82.2%
1. Moins d'1 an	11	1.5%	2	0.7%	13	1.3%
2. De 1 et 3 ans	37	5.2%	13	4.5%	50	5.0%
3. De 4 à 6 ans	33	4.6%	9	3.1%	42	4.2%
4. De 7 à 10 ans	22	3.1%	14	4.9%	36	3.6%
5. De 11 à 15 ans	11	1.5%	6	2.1%	17	1.7%
6. Plus de 16 ans	18	2.5%	3	1.0%	21	2.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Parmi les répondant-es à l'enquête, il y a très légèrement plus d'hommes qui n'ont pas exercé en individuel avec partage de moyens (81,6% F ; 83,6% H). Nous remarquons que les femmes sont ici un peu plus nombreuses à l'avoir exercé pour une période plus courte que les hommes : sur l'ensemble de leur carrière, 11,3% des femmes ont exercé sous ce mode pour un maximum de 6 ans, tandis que ceci est le cas pour 8,4% des hommes ; l'écart se rattrape à peine pour les durées de 7 à plus de 16 ans, où nous retrouvons 7,1% des femmes et 8% des hommes. Il faut encore signaler le faible nombre d'effectifs pour les hommes qui ont effectivement exercé sous ce mode (n=47).

2.17.3. « COLLABORATEUR/COLLABORATRICE LIBERAL-E »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
0. Non concerné(e)	111	15.5%	83	29.0%	194	19.3%
1. Moins d'1 an	57	7.9%	36	12.6%	93	9.3%
2. De 1 et 3 ans	202	28.1%	60	21.0%	262	26.1%
3. De 4 à 6 ans	180	25.1%	60	21.0%	240	23.9%
4. De 7 à 10 ans	120	16.7%	32	11.2%	152	15.1%
5. De 11 à 15 ans	34	4.7%	13	4.5%	47	4.7%
6. Plus de 16 ans	14	1.9%	2	0.7%	16	1.6%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Nous remarquons tout d'abord que les hommes qui n'ont jamais exercé comme des collaborateurs libéraux représentent une proportion qui est presque du double que celle des femmes (15,5% F ; 29% H). Ceci pourrait-il s'expliquer par une question générationnelle, dans l'hypothèse qu'auparavant (lorsqu'il y avait plus d'hommes que de femmes), exercer de cette façon n'était pas un passage obligé comme à présent ? Pour répondre à cette question il faudrait se renseigner sur l'évolution des carrières-type des avocat-es au fil du temps.

Afin de mieux visualiser la distribution des personnes qui ont exercé sous ce mode, nous pouvons recalculer le tableau sans la première catégorie de réponse et avec les nouveaux pourcentages :

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins d'1 an	57	9.4%	36	17.7%	93	11.5%
2. De 1 et 3 ans	202	33.3%	60	29.6%	262	32.3%
3. De 4 à 6 ans	180	29.7%	60	29.6%	240	29.6%
4. De 7 à 10 ans	120	19.8%	32	15.8%	152	18.8%
5. De 11 à 15 ans	34	5.6%	13	6.4%	47	5.8%
6. Plus de 16 ans	14	2.3%	2	1.0%	16	2.0%
Grand Total	607	100.0%	203	100.0%	810	100.0%

Ainsi nous constatons que l'écart le plus important (8,3 points) est pour la première catégorie de réponse, la durée minimale de temps de travail sous ce mode d'exercice (9,4% F ; 17,7% H), où les hommes sont donc plus proportionnellement nombreux. Le deuxième écart le plus grand (4 points) est pour les personnes ayant répondu « De 7 à 10 ans », où nous trouvons plus de femmes que d'hommes (19,8% F ; 15,8% H) ; mais en tout cas, nous pouvons voir que de façon générale hommes et femmes ayant exercé sous ce mode répondent de façon assez similaire quant à la durée de cet exercice.

Un autre écart qui pourrait être considéré signifiant, mais dont le nombre d'effectifs et l'ampleur de la catégorie de réponse ne permettent pas d'avoir une vue plus précise sur la réalité, est dans la dernière catégorie de réponse : 2,3% des femmes (n=14) et 1% des hommes (n=2) ayant exercé comme des collaborateur-ices libéraux-les déclarent l'avoir fait (et continuent peut-être à le faire) pendant plus de 16 ans.

Il semblerait donc que les femmes ont légèrement plus tendance à exercer sous ce mode pour plus longtemps que les hommes : pour quelles raisons ? Il serait possible de répondre à cette question en étudiant le reste des réponses de ces personnes pour mieux appréhender leur profil et trajectoire professionnelle ; ou bien, à travers une enquête qualitative menée auprès des personnes qui sont des collaborateur-ices libéraux-les, notamment celles et ceux qui le font depuis plusieurs années, et aussi auprès des personnes qui peuvent avoir une influence importante sur ceci, si les enquêté-es y font référence.

2.17.4. « COLLABORATEUR/COLLABORATRICE SALARIE-E »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
0. Non concerné(e)	585	81.5%	194	67.8%	779	77.6%
1. Moins d'1 an	20	2.8%	7	2.4%	27	2.7%
2. De 1 et 3 ans	31	4.3%	27	9.4%	58	5.8%
3. De 4 à 6 ans	25	3.5%	19	6.6%	44	4.4%
4. De 7 à 10 ans	25	3.5%	19	6.6%	44	4.4%
5. De 11 à 15 ans	19	2.6%	11	3.8%	30	3.0%
6. Plus de 16 ans	13	1.8%	9	3.1%	22	2.2%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins d'1 an	20	15.0%	7	7.6%	27	12.0%
2. De 1 et 3 ans	31	23.3%	27	29.3%	58	25.8%
3. De 4 à 6 ans	25	18.8%	19	20.7%	44	19.6%
4. De 7 à 10 ans	25	18.8%	19	20.7%	44	19.6%
5. De 11 à 15 ans	19	14.3%	11	12.0%	30	13.3%
6. Plus de 16 ans	13	9.8%	9	9.8%	22	9.8%
Grand Total	133	100.0%	92	100.0%	225	100.0%

Nous pouvons voir que, parmi les répondant-es au questionnaire, il y a proportionnellement plus d'hommes que de femmes qui ont exercé comme des collaborateurs salariés, presque le double (18,5% F ; 32,2% H). Ceci pourrait s'expliquer partiellement par le fait que, parmi les hommes qui ont répondu à l'enquête, les salariés sont surreprésentés (cf. annexe 1) : ils représentent 8% des hommes alors qu'ils devraient être 4%. Les femmes salariées en revanche sont dans une proportion quasi-identique (6% parmi celles inscrites à l'ordre, 7% parmi celles ayant répondu au questionnaire). Comme pour la sous-question précédente, nous pouvons nous demander si ce n'est pas aussi en raison des différentes générations : est-ce que les avocat-es (et en occurrence, les hommes) exerçaient plus ainsi auparavant durant leur carrière ? Il faudrait encore se renseigner sur les carrières-type ou du moins étudier le profil de ces hommes en croisant cette question avec leur âge.

Lorsque nous retenons uniquement les personnes qui ont exercé sous ce mode, l'écart le plus important est pour la première catégorie de réponse, où proportionnellement le double de femmes déclare avoir travaillé ainsi pendant moins d'un an. Est-ce que ceci pourrait être lié au fait qu'elles y sont toujours, faisant référence à la féminisation du métier ? Pour répondre à cette question il faudrait croiser ces réponses avec la structure d'exercice actuelle ou bien à l'âge.

Ensuite les façons de répondre sont assez similaires avec des écarts très petits, sauf pour les personnes qui ont déclaré travailler « De 1 à 3 ans », où les hommes sont plus représentés par 6 points (23,3% F ; 29,3% H). Ceci nous laisse penser que la durée d'exercice comme collaborateur-ice salarié-e est très similaire pour les hommes et les femmes, si ce n'est que les hommes l'exercent pour légèrement plus longtemps.

2.17.5. « JURISTE EN ENTREPRISE »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
0. Non concerné(e)	646	90.0%	235	82.2%	881	87.7%
1. Moins d'1 an	22	3.1%	9	3.1%	31	3.1%
2. De 1 et 3 ans	18	2.5%	18	6.3%	36	3.6%
3. De 4 à 6 ans	7	1.0%	5	1.7%	12	1.2%
4. De 7 à 10 ans	13	1.8%	12	4.2%	25	2.5%
5. De 11 à 15 ans	7	1.0%	5	1.7%	12	1.2%
6. Plus de 16 ans	5	0.7%	2	0.7%	7	0.7%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins d'1 an	22	30.6%	9	17.6%	31	25.2%
2. De 1 et 3 ans	18	25.0%	18	35.3%	36	29.3%
3. De 4 à 6 ans	7	9.7%	5	9.8%	12	9.8%
4. De 7 à 10 ans	13	18.1%	12	23.5%	25	20.3%
5. De 11 à 15 ans	7	9.7%	5	9.8%	12	9.8%
6. Plus de 16 ans	5	6.9%	2	3.9%	7	5.7%
Grand Total	72	100.0%	51	100.0%	123	100.0%

Nous constatons que les hommes ayant répondu à l'enquête ont eu plus tendance, sur l'ensemble de leur carrière, à exercer comme juristes en entreprise que les femmes (10% F ; 17,8 H). Ceci pourrait être lié, comme pour le cas précédant, à une question de génération ou bien d'ancienneté.

Nous constatons ensuite quelques écarts particuliers parmi celles et ceux qui ont exercé sous ce mode par rapport à leur durée d'exercice. Étant donné que les effectifs ne sont pas très élevés, les tendances sont plus difficiles à dégager, donc il est normal d'observer des écarts ponctuels dans certaines catégories de réponse. Les plus remarquables se situent dans les deux premières catégories de réponse : les femmes sont plus nombreuses à avoir exercé comme juristes pendant moins d'un an (30,6% F ; 17,6% H), mais les hommes le sont plus pour une durée de 1 à 3 ans (25% F ; 35,3% H).

Il semblerait donc que la durée d'exercice sous ce mode est plus longue chez les hommes, mais afin de préciser cette information, il faudrait à nouveau croiser cette question avec la structure d'exercice actuelle et l'ancienneté d'inscription au Tableau par exemple.

2.17.6. « ASSOCIE-E »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
0. Non concerné(e)	585	81.5%	172	60.1%	757	75.4%
1. Moins d'1 an	10	1.4%	7	2.4%	17	1.7%
2. De 1 et 3 ans	29	4.0%	12	4.2%	41	4.1%
3. De 4 à 6 ans	27	3.8%	18	6.3%	45	4.5%
4. De 7 à 10 ans	23	3.2%	21	7.3%	44	4.4%
5. De 11 à 15 ans	22	3.1%	27	9.4%	49	4.9%
6. Plus de 16 ans	22	3.1%	29	10.1%	51	5.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins d'1 an	10	7.5%	7	6.1%	17	6.9%
2. De 1 et 3 ans	29	21.8%	12	10.5%	41	16.6%
3. De 4 à 6 ans	27	20.3%	18	15.8%	45	18.2%
4. De 7 à 10 ans	23	17.3%	21	18.4%	44	17.8%
5. De 11 à 15 ans	22	16.5%	27	23.7%	49	19.8%
6. Plus de 16 ans	22	16.5%	29	25.4%	51	20.6%
Grand Total	133	100.0%	114	100.0%	247	100.0%

39,9% des hommes ayant répondu à l'enquête ont exercé (et continuent peut-être à le faire) comme associés dans leur carrière, alors que ce n'est le cas que pour 18,5% des femmes. Ceci pourrait être dû à une question d'ancienneté, dans le sens où les répondantes sont plus jeunes et en début de

carrière le statut d'associé-e est plus difficile à atteindre ; mais il faudrait analyser aussi s'il n'y a pas des raisons qui facilitent la mise en association pour les hommes ou qui rendent plus difficile celle des femmes, comme suggèrent les réponses à la question 2.18, présentées en annexe 5.

Parmi celles et ceux qui ont exercé sous ce mode, nous constatons que les femmes sont plus nombreuses dans les trois premières catégories de réponse (49,6% F ; 32,5% H) et cette tendance s'inverse donc pour les trois dernières (50,4% F ; 67,5% H). Ce constat renforce l'hypothèse du facteur de la génération / ancienneté : étant donné que le métier se féminise, il est plus facile de trouver des associées femmes ayant peu d'années d'expérience sous ce mode. Néanmoins, lorsqu'on compare ces effectifs à ceux de l'annexe 1, nous pouvons voir que les personnes déclarant être, au moment de répondre au questionnaire, des associées, sont 108 femmes et 107 hommes : c'est à dire que 25 femmes et 7 hommes ont cessé d'être des associé-es. Une analyse approfondie des réponses à la question 2.18 pourrait nous éclairer sur pourquoi les femmes sont plus nombreuses à quitter ce statut.

2.18. « Si tout ou partie de ces changements n'a pas résulté d'un libre choix, merci d'en préciser brièvement les principaux motifs »

Cette question étant complètement ouverte et ayant reçu un nombre élevé de réponses (134, consultables intégralement en annexes 4 et 5), elle sollicite un travail important de codage afin de pouvoir en dégager les tendances. N'ayant pas eu le temps pour ceci, nous avons privilégié une brève analyse des réponses d'une sous-population des répondant-es. Il sera possible dans le cas d'une reprise de cette étude de faire de même pour le reste.

Pour les personnes qui sont actuellement en exercice individuel (annexe 5), nombreuses femmes ont mentionné leur maternité ou leur famille, mais ce n'est pas le cas des hommes, qui évoquent plutôt des mésententes et des ruptures de collaboration (que d'autres femmes mentionnent aussi). Certaines femmes mentionnent aussi les difficultés pour travailler dans des structures très masculines, et/ou de s'associer après plusieurs années d'exercice comme collaboratrices. Une commente que son non-travail les mercredis a suscité une critique de la part de son associé par rapport à son évolution professionnelle. Enfin nous constatons que plusieurs avocates déclarent que leur installation à titre individuel était plutôt contrainte au départ, mais qu'elles ne le regrettent pas : peut-être qu'il serait pertinent, comme mesure provisoire au moins, de réfléchir à des mesures facilitant l'installation individuelle, spécialement pour les femmes qui souhaitent le faire mais qui justement s'y voient un peu contraintes. Pour avoir des pistes sur comment faire ceci, il serait possible de mener des entretiens auprès des personnes qui ont été dans cette situation afin de connaître quelles ont été leurs principales difficultés.

2.19. « Avez-vous, pendant votre carrière eu une ou des période(s) d'omission ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	656	91.4%	270	94.4%	926	92.2%
Oui	62	8.6%	16	5.6%	78	7.8%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Parmi les personnes ayant répondu à l'enquête, les femmes sont très légèrement plus nombreuses (écart de 3 points) à répondre qu'elles ont eu une ou des période(s) d'omission pendant leur carrière (8,6% F ; 5,6% H). On constate en tout cas que ceci ne concerne pas la grande majorité d'entre elles.

2.19.1. « SI OUI, CETTE/CES OMISSION(S) ETAI(EN)-ELLE(S) DUE(S) A : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Autre	21	33.9%	7	43.8%	28	35.9%
un choix personnel pour se consacrer à votre vie de famille ;	24	38.7%		0.0%	24	30.8%
une raison médicale	4	6.5%	1	6.3%	5	6.4%
un choix personnel pour se consacrer à une autre activité (professionnelle, caritative, sportive,...) ;	13	21.0%	8	50.0%	21	26.9%
Grand Total	62	100.0%	16	100.0%	78	100.0%

Ce tableau affiche la distribution des répondant-es à des modalités de réponse proposées par le questionnaire. Dans la catégorie « Autre », on évoque parmi d'autres les congés maternité, le suivi d'un conjoint, des périodes de transition, la difficulté à trouver une collaboration et des services militaires (cf. annexe 6).

Il est nécessaire de faire des réserves sur les conclusions qu'il est possible de tirer avec des effectifs faibles, notamment dans la catégorie des hommes, mais nous constatons par exemple que pour la moitié de ces derniers, leur(s) omission(s) étai(en)t due(s) à « un choix personnel pour se consacrer à une autre activité (professionnelle, caritative, sportive...) », alors que ce n'est le cas que pour 21% des femmes. Nous trouvons aussi que 38,7% des femmes et 0% des hommes citent comme raison « un choix personnel pour se consacrer à [sa] vie de famille ». Enfin, la proportion de personnes ayant répondu que c'est suite à « une raison médicale » est la même chez les femmes et les hommes.

2.19.2. « QUELLE EST LA DUREE CUMULEE DE VOTRE/VOS OMISSION(S) ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins d'1 an	34	54.8%	9	56.3%	43	55.1%
2. 1 an	4	6.5%	3	18.8%	7	9.0%
3. 2 ans	10	16.1%		0.0%	10	12.8%
4. De 3 à 4 ans	4	6.5%	1	6.3%	5	6.4%
5. De 5 à 6 ans	6	9.7%	1	6.3%	7	9.0%
6. De 7 à 8 ans	4	6.5%	1	6.3%	5	6.4%
7. 9 ans ou plus		0.0%	1	6.3%	1	1.3%
Grand Total	62	100.0%	16	100.0%	78	100.0%

La plupart des hommes et des femmes déclarent que la durée cumulée de leur(s) omission(s) a été de moins d'un an, avec un très faible écart entre les deux proportions (54,8% F ; 56,3% H), négligeable du fait des faibles effectifs de répondants hommes à cette question.

Nous constatons ensuite que la proportion des femmes est majeure à celle des hommes pour les durées de 2 à 8 ans (38,7% F ; 18,8% H), et ces écarts de proportion sont inversés par davantage d'hommes qui ont répondu que leur période totale d'omission a duré un an, et un homme pour qui celle-ci a duré plus de 9 ans. Donc, il y a plus de femmes que d'hommes dont la durée cumulée de leur(s) omission(s) est supérieure à 1 an, mais elles ne sont pas très nombreuses non plus (n=24).

2.19.3. « PENSEZ-VOUS QUE LA/LES PERIODE(S) D'OMISSION(S) A/ONT PU INFLUER DE FAÇON NEGATIVE SUR LE DEROULEMENT DE VOTRE CARRIERE ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	37	59.7%	14	87.5%	51	65.4%
Oui	25	40.3%	2	12.5%	27	34.6%
Grand Total	62	100.0%	16	100.0%	78	100.0%

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à répondre que, d'après elles, leur(s) période(s) d'omission(s) a/ont pu influencer de façon négative sur le déroulement de leur carrière (40,3% F ; 12,5% H).

Si nous retenons uniquement les personnes dont la durée cumulée de son/ses omission(s) est inférieure à un an, nous obtenons le tableau suivant :

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	26	76.5%	9	100.0%	35	81.4%
Oui	8	23.5%	0	0.0%	8	18.6%
Grand Total	34	100.0%	9	100.0%	43	100.0%

Le pourcentage de femmes qui pensent que cette période aurait eu un impact est presque divisé par deux (23,5%), mais l'écart (de plus de 20 points) persiste vis-à-vis des hommes (0%). Ceci nous interroge sur les raisons pour lesquelles, à période d'omission plus ou moins courte et égale, certaines femmes (même si ce n'est pas la majorité d'entre elles) sentent que celle-ci a influé de façon négative sur leur carrière, alors que ce n'est le cas d'aucun homme.

Enfin, lorsqu'on ne retient que les durées égales ou supérieures à un an, nous constatons que :

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	11	39.3%	5	71.4%	16	45.7%
Oui	17	60.7%	2	28.6%	19	54.3%
Grand Total	28	100.0%	7	100.0%	35	100.0%

L'écart entre hommes et femmes est maintenant de 32,1 points, avec plus de la moitié des femmes (60,7%) qui considère que cette période d'omission a pu influencer de façon négative sur le

déroulement de leur carrière, alors que plus de la moitié des hommes (71,4%) ne considère pas que c'est le cas. On remarque que les effectifs sont tout de même faibles, mais l'écart est très significatif. Comment ça se fait, encore une fois, que les femmes se sentent davantage « pénalisées » pour une/des période(s) d'omission alors que les hommes non ? La réponse à cette question se trouve sans doute partiellement dans la perception des congés maternité et, possiblement, dans le moment de la carrière où la ou les période(s) a/ont lieu. Il serait nécessaire de mieux étudier le profil des répondant-es à cette question voire de mener des entretiens à ce sujet pour mieux comprendre ce phénomène.

2.19.3.1. « SI OUI, DANS QUEL DOMAINE ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Niveau d'activité	1	4.0%	0.0%	0.0%	1	3.7%
Opportunités d'évolution / d'association	5	20.0%	0.0%	0.0%	5	18.5%
Opportunités d'évolution / d'association, Niveau	1	4.0%	1	50.0%	2	7.4%
Rémunération	1	4.0%	0.0%	0.0%	1	3.7%
Rémunération, Niveau d'activité	2	8.0%	0.0%	0.0%	2	7.4%
Rémunération, Opportunités d'évolution /	4	16.0%	1	50.0%	5	18.5%
Rémunération, Opportunités d'évolution /	5	20.0%	0.0%	0.0%	5	18.5%
d'association, Niveau d'activité	5	20.0%	0.0%	0.0%	5	18.5%
Rémunération, Opportunités d'évolution /	2	8.0%	0.0%	0.0%	2	7.4%
d'association, Qualité des dossiers	2	8.0%	0.0%	0.0%	2	7.4%
Rémunération, Opportunités d'évolution /	2	8.0%	0.0%	0.0%	2	7.4%
d'association, Qualité des dossiers, Niveau d'activité	2	8.0%	0.0%	0.0%	2	7.4%
Rémunération, Opportunités d'évolution /	1	4.0%	0.0%	0.0%	1	3.7%
d'association, Qualité des dossiers, Niveau	1	4.0%	0.0%	0.0%	1	3.7%
d'activité, SUR TOUT!! tout est à reconstruire de	1	4.0%	0.0%	0.0%	1	3.7%
retraite	1	4.0%	0.0%	0.0%	1	3.7%
Grand Total	25	100.0%	2	100.0%	27	100.0%

Cette question permettait une combinaison des réponses proposées par le questionnaire ainsi que d'ajouter d'autres.

68% des femmes (n=17) ayant répondu qu'elles considèrent que leur(s) période(s) d'omission ont influé de façon négative leur carrière, considèrent que cela a été dans le domaine de la rémunération, le plus souvent accompagné d'autres, notamment les opportunités d'évolution / d'association et le niveau d'activité. Cinq d'entre elles (20%) rajoutent la qualité des dossiers. Le domaine le plus mis en avant par les femmes répondantes à cette question est celui des opportunités d'évolution / d'association, mentionné par 80% (n=20) d'entre elles.

2.20. « Votre mode d'exercice actuel vous satisfait-il ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Plutôt non	172	24.0%	46	16.1%	218	21.7%
Plutôt oui	546	76.0%	240	83.9%	786	78.3%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Parmi les répondant-es, les hommes sont plus nombreux que les femmes à dire que leur mode d'exercice actuel leur satisfait (76% F ; 83,9% H). Nous constatons qu'en tout cas c'est la majorité des deux groupes qui répond par l'affirmative.

2.20.1. (SI OUI) « QUELS SONT LES PRINCIPAUX MOTIFS DE SATISFACTION DE CE MODE D'EXERCICE ? (2 CHOIX MAXIMUM) »

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
Stabilité / Niveau des revenus	236	43,2%	119	49,6%
Travail en équipe	196	35,9%	107	44,6%
Hébergement matériel de l'activité / Mutualisation des moyens	96	17,6%	41	17,1%
Liberté d'organisation du temps de travail	291	53,3%	109	45,4%
Liberté de gestion du cabinet	181	33,2%	73	30,4%

Nous constatons que la réponse la plus citée par les femmes est la « Liberté d'organisation du temps de travail » (53,3%), alors que celle des hommes est « Stabilité / Niveau des revenus » (49,6%), même si dans le cas de ces derniers, ce pourcentage n'atteint pas la moitié des répondants à cette question. En effet, ceci est dû à ce que leurs réponses sont plus dispersées que celles des femmes (tenant compte qu'il n'y avait que deux réponses maximum par personne).

Les écarts des pourcentages ne sont pas très élevés pour cette question, le plus grand étant de 8,7 points, pour la catégorie de réponse « Travail en équipe » qui a été moins citée par les femmes (35,9% F ; 44,6% H). Le deuxième plus grand est par rapport à la liberté d'organisation du temps de travail, qui est donc moins citée par les hommes (53,3% F ; 45,4% H). Enfin, nous trouvons un écart de 6,4 points pour « Stabilité / Niveau des revenus » qui est plus citée par les hommes ; la « Liberté de gestion du cabinet » est en revanche légèrement plus citée par les femmes et, compte-tenu des différences d'effectifs, nous pouvons dire que le pourcentage de réponses contenant « Hébergement matériel de l'activité / Mutualisation des moyens » est identique chez les hommes et les femmes.

Si nous faisons une analyse des combinaisons de réponses³, la majorité relative des femmes (28,2%, n=154) a répondu que les deux principaux motifs de satisfaction étaient la liberté d'organisation du temps de travail et la liberté de gestion du cabinet ; une moindre mais toujours significative proportion des hommes (19,6%, n=47) a répondu de la même manière. La deuxième combinaison de réponses qui a la plus grande concentration de femmes (21,1%, n=115) est « stabilité / niveau des revenus et travail en équipe ». Celle-ci est d'ailleurs là où se trouve la plus grande concentration d'hommes (23,8%, n=57), suivie donc par la combinaison précédemment mentionnée.

319 (58,4%) des femmes et 135 (56,3%) des hommes évoquent la liberté au moins une fois dans leurs réponses. 25 personnes ont inclus une réponse « Autre » : parmi celles-ci, on trouve l'intérêt (intellectuel), la formation/l'acquisition d'expérience (de la part, par exemple, des collaborateurs-

³ Le tableau utilisé pour cette lecture n'est pas inclus dans ce document en raison de sa taille.

ices), les dossiers traités, l'évolution au sein de la structure, la flexibilité, le « calme » et aussi l' « amour du job ».

Il serait possible de croiser cette question avec la structure d'exercice actuelle afin de mieux comprendre les motifs de satisfaction des enquêté-es.

2.20.2. « SI NON, QUELS SONT LES PRINCIPAUX MOTIFS D'INSATISFACTION ? » (PLUSIEURS CHOIX POSSIBLES)

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
Précarité du statut	107	62,2%	27	58,7%
Absence de liberté réelle de développer son activité professionnelle	111	64,5%	23	50%
Absence de liberté réelle d'organiser son emploi du temps	118	68,6%	30	65,2%
Instabilité des revenus	54	31,4%	12	26,1%
Montant élevé des charges	103	59,9%	27	58,7%

Toutes les modalités de réponse proposées par le questionnaire ont été évoquées par presque 60% à 68,6% des femmes, à exception de l' « Instabilité des revenus », pour laquelle le pourcentage descend à 31,4%. La situation est la même pour la moitié ou plus des hommes ayant répondu à la question (dont le total est égal à 46, alors que celui des femmes est 172).

L'écart le plus large, de 14,5 points, se trouve à la catégorie de réponse « Absence de liberté réelle de développer son activité professionnelle », citée donc par 64,5% des femmes et 50% des hommes. Il est possible que cet écart soit dû au fait qu'il y a plus de collaboratrices que de collaborateurs dans l'échantillon étudié, mais il faudrait confirmer cette hypothèse en croisant cette question à celle sur la structure d'exercice actuelle. Une hypothèse similaire peut être formulée pour le deuxième écart plus grand, à la catégorie de réponse « Instabilité des revenus » que les femmes ont davantage évoquée aussi (31,4% F ; 26,1% H) : elle serait possiblement due au fait que dans notre échantillon il y a plus de femmes exerçant en individuel que d'hommes. Pour le reste des catégories de réponse, les proportions des hommes et de femmes à les avoir choisies sont sensiblement identiques, compte-tenu des effectifs déséquilibrés entre les deux sous-catégories.

Lorsque nous analysons les combinaisons de réponses à cette question⁴, celle où il y a une plus grande concentration de la part des femmes (14%, n=24) et des hommes (17,4%, n=8) est pour la combinaison de réponses suivante : « Précarité du statut, Absence de liberté réelle de développer son activité professionnelle, Absence de liberté réelle d'organiser son emploi du temps, Montant élevé des charges », les seuls motifs qui ne sont pas mentionnés sont donc l'instabilité des revenus

⁴ Comme pour la sous-question précédente, le tableau utilisé pour cette lecture n'est pas inclus dans ce document.

et une raison personnalisée. L'absence de liberté (quelque soit le type) est évoquée par un peu plus de femmes (80,2%, n=138) que d'hommes (76,1%, n=35).

33 personnes ont donné une réponse « Autre » à cette question. Parmi celles-ci, nous trouvons : une rémunération trop basse (notamment lorsqu'on tient compte de la « charge de travail imposée », dénoncée comme trop importante par nombreuses personnes), la pression et l'urgence, l'envie d'isolement ou au contraire de compagnie, l'absence de reconnaissance, le lien de subordination, la « vraie inégalité avec les hommes », les « difficultés du cabinet d'accepter le changement d'organisation après retour de congé maternité », l'irrespect et le harcèlement, les difficultés à trouver un équilibre entre vie personnelle et professionnelle, à évoluer ou bien à développer une clientèle personnelle.

Comme pour la question précédente, il serait pertinent de croiser ces réponses à celle de la structure d'exercice actuelle pour mieux comprendre les difficultés de chacune.

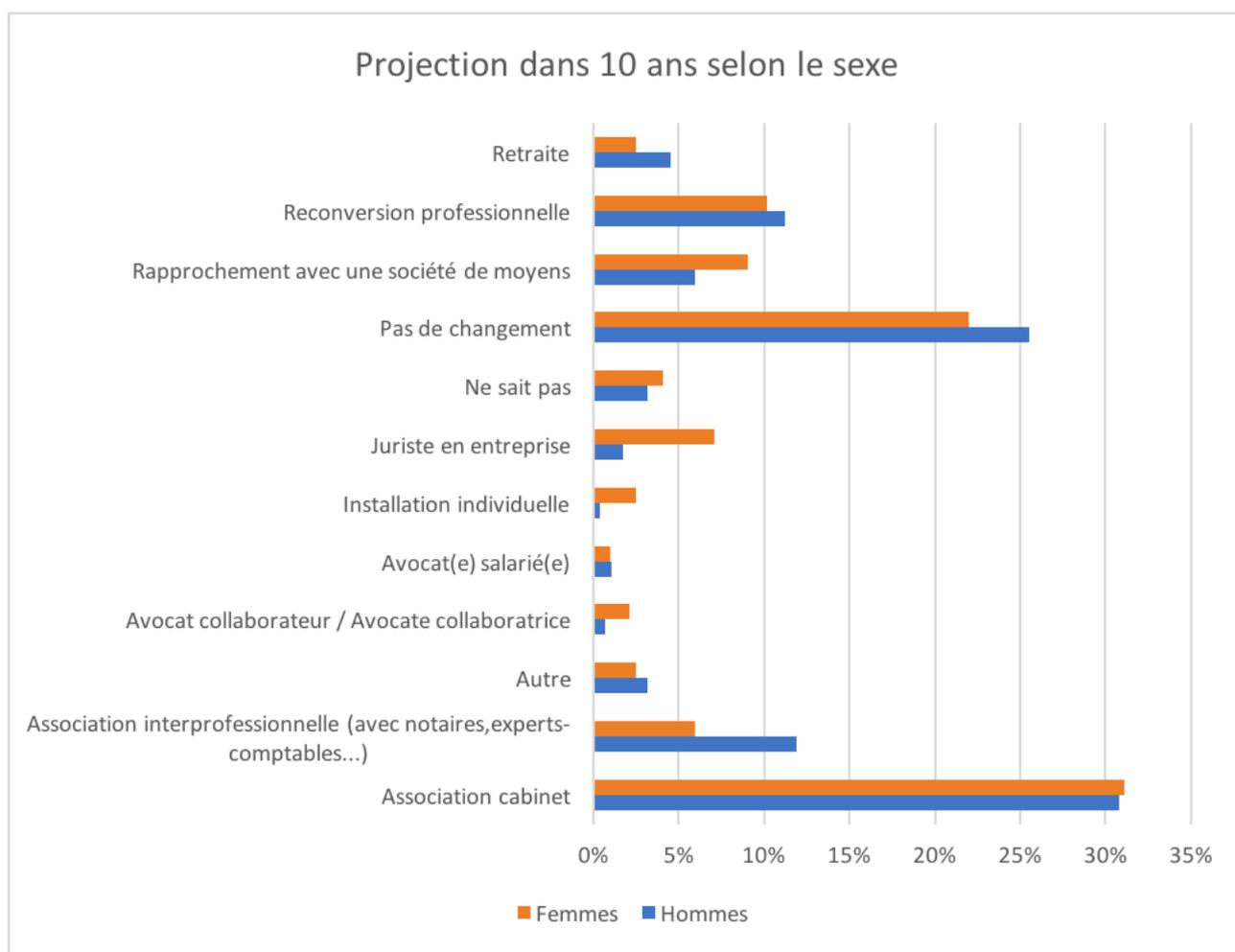
2.21. « Quelles évolutions/modifications souhaiteriez-vous apporter à votre mode d'exercice si vous en aviez la possibilité ? »

Cette question était complètement ouverte et a reçu un nombre extrêmement élevé de réponses (environ 1000, mais sachant que nombreuses d'entre elles sont des variantes de non-réponses, comme par exemple des caractères du type « - », « O », etc., ou bien des mots ou petites phrases telles que « Néant », « RAS », « Aucune pour l'instant » ... qui restent dans tous les cas à coder pour savoir combien elles sont), consultables intégralement en annexe 7. Elles sont séparées selon le sexe et la structure d'exercice actuelle des répondant-es.

Elle sollicite un travail très important de codage afin de pouvoir en dégager les tendances. Il pourra être effectué dans le cas d'une reprise de cette étude.

2.22. « Comment vous voyez-vous exercer dans 10 ans ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Association cabinet	220	30.6%	91	31.8%	311	31.0%
Association interprofessionnelle (avec notaires, experts-comptables...)	46	6.4%	31	10.8%	77	7.7%
Autre	18	2.5%	9	3.1%	27	2.7%
Avocat collaborateur / Avocate collaboratrice	15	2.1%	2	0.7%	17	1.7%
Avocat(e) salarié(e)	6	0.8%	4	1.4%	10	1.0%
Installation individuelle	18	2.5%	1	0.3%	19	1.9%
Juriste en entreprise	51	7.1%	5	1.7%	56	5.6%
Ne sait pas	28	3.9%	10	3.5%	38	3.8%
Pas de changement	159	22.1%	72	25.2%	231	23.0%
Rapprochement avec une société de moyens	64	8.9%	18	6.3%	82	8.2%
Reconversion professionnelle	75	10.4%	30	10.5%	105	10.5%
Retraite	18	2.5%	13	4.5%	31	3.1%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%



Hommes et femmes ont répondu de façon assez similaire à cette question, comme le montrent les écarts assez faibles entre leurs pourcentages pour chaque catégorie de réponse. On remarque, d'ailleurs, que les individus pouvaient choisir plus d'une réponse qui leur était adaptée : par exemple, l'option « Pas de changement » a pu être utilisée à la place des catégories de réponse décrivant un statut particulier tel que « Avocat collaborateur / Avocate collaboratrice ». De fait, si l'on souhaite avoir une meilleure lecture des réponses données à cette question, nous sommes obligé-es de la croiser à la structure d'exercice actuelle.

Les écarts les plus notables sont pour « Juriste en entreprise » (7,1% F ; 1,7% H) et « Installation individuelle » (2,5% F ; 0,3% H) où plus de femmes sont concentrées. Pour cette dernière catégorie nous nous demandons si c'est précisément dû au fait que plusieurs femmes vont vers ce mode d'exercice afin de trouver une liberté qui leur permette de mieux organiser leur temps et charge de travail, notamment en lien avec leur vie familiale, comme le mettent en évidence les réponses à d'autres questions (2.16, 2.18) ainsi que les travaux de Lapeyre et Le Feuvre (2004; 2009). Dans l'hypothèse que le statut de juriste d'entreprise permet également une moindre précarité et un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, alors ceci pourrait justifier son attractivité pour les femmes qui se sentent obligées de faire une particulière « conciliation » entre ces deux dimensions de leurs vies.

Les hommes ont été proportionnellement plus nombreux à répondre qu'ils se voyaient en association interprofessionnelle (6,4% F ; 10,8% H) et à la retraite (2,5% F ; 4,5% H), cette dernière

réponse sans doute due à la proportion plus élevée d'hommes parmi les personnes âgées qui ont répondu au questionnaire.

3. Structure de votre rémunération

3.1. « Êtes-vous satisfait-e du montant de vos revenus ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	426	59.3%	122	42.7%	548	54.6%
Oui	292	40.7%	164	57.3%	456	45.4%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à répondre qu'ils sont satisfaits du montant de leurs revenus (40,7% F ; 57,3% H) ; ceci est sans doute expliqué en partie par le fait que dans l'échantillon, il y a une proportion plus grande d'hommes qui a des rémunérations plus importantes, comme nous l'avons vu à la question 2.4.

3.2. « Pensez-vous que vos revenus sont en corrélation avec le temps que vous passez à travailler ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	529	73.7%	170	59.4%	699	69.6%
Oui	189	26.3%	116	40.6%	305	30.4%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Par un écart de 14,3 points, les hommes sont plus nombreux à penser que leurs revenus sont en corrélation avec le temps qu'ils passent à travailler (26,3% F ; 40,6%).

Ceci pourrait être à nouveau lié au fait que leurs revenus sont en moyenne plus élevés, mais aussi au fait qu'il y a une proportion plus grande de collaborateur-ices libéraux-les chez les femmes qui ont répondu au questionnaire (cf. question 2.1), et puis en moindre mesure qu'il y a plus de femmes que d'hommes ne travaillant pas pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine mais qui le compensent sur d'autres moments de celle-ci (cf. question 2.6 et ses sous-questions). Pour confirmer cette hypothèse il sera nécessaire de croiser les réponses à cette question avec les autres préalablement mentionnées. Si les écarts persistent, il faudra étudier plus en détail les profils des répondant-es concerné-es pour mieux comprendre ce phénomène.

3.3. « Pensez-vous que vos revenus représentent le juste fruit de votre travail ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	525	73.1%	150	52.4%	675	67.2%
Oui	193	26.9%	136	47.6%	329	32.8%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les hommes sont presque deux fois plus nombreux à penser que leurs revenus représentent le juste fruit de leur travail (26,9% F ; 47,6% H). L'écart étant plus large que pour la question précédente (20,7 points), et ce étant dû au pourcentage de réponses affirmatives des hommes qui diminue (car celui des femmes reste sensiblement identique) on peut faire l'hypothèse que la dimension temporelle est, pour les hommes, moins prise en compte dans leur rémunération, mais lorsque la question est formulée ainsi, ils déclarent en quelque sorte que leur revenu est plus « juste ».

Cette différence est intéressante à creuser car elle témoigne d'une différence de perception des hommes et des femmes sur le rapport entre (temps de) travail et rémunération, qui pourrait être un enjeu au cœur des inégalités constatées entre les avocats et les avocates.

3.3.1. « SI NON, ESTIMEZ-VOUS QUE : »

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes
« La facturation vous met mal à l'aise »	145	27,6%	31	20,7%
« Votre clientèle est trop peu fortunée »	176	33,5%	33	22,0%
« Le marché est trop compétitif »	173	33,0%	57	38,0%
« Vos honoraires sont trop bas »	193	36,8%	58	38,7%
« Vous éprouvez des difficultés à prospecter »	202	38,5%	61	40,7%
« Vous passez trop de temps à traiter des dossiers »	190	36,2%	63	42,0%
« Vous faites face à d'importants impayés »	51	9,7%	25	16,7%
« Vos impératifs familiaux vous empêchent de traiter les dossiers comme vous le souhaiteriez »	55	10,5%	15	10,0%

Les femmes ont plus tendance que les hommes à estimer que la facturation les met mal à l'aise et que leur clientèle est trop peu fortunée (ceci s'expliquerait en partie parce qu'elles sont plus nombreuses en droit des personnes et les hommes davantage en droit des affaires). Cette tendance s'inverse pour les hommes qui estiment plus souvent qu'ils passent trop de temps à traiter des

dossiers, que le marché est trop compétitif, et qu'ils font face à d'importants impayés. Pour le reste des raisons citées, les écarts entre hommes et femmes ne dépassent pas 2,5 points, donc nous pouvons considérer qu'ils ne sont pas significatifs compte-tenu du déséquilibre d'effectifs.

18,5% des personnes ayant répondu que non ont donné, pour cette sous-question, une réponse « Autre ». Les précisions (n=125) sont consultables en annexe 8, et une analyse de celles-ci pourra être effectuée lors d'une reprise de l'enquête afin de mieux comprendre les difficultés rencontrées en fonction du mode d'exercice et si l'on est un homme ou une femme.

3.4. « Traitez-vous des dossiers indemnisés à l'aide juridictionnelle ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	366	51.0%	214	74.8%	580	57.8%
Oui	352	49.0%	72	25.2%	424	42.2%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Les femmes ayant répondu à l'enquête sont presque deux fois plus nombreuses à déclarer traiter des dossiers indemnisés à l'aide juridictionnelle (49% F ; 25,2% H).

3.4.1. (SI OUI) « QUEL POURCENTAGE DE VOTRE CHIFFRE D'AFFAIRES L'AIDE JURIDICTIONNELLE REPRESENTE-T-ELLE ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 10%	157	44.6%	44	61.1%	201	47.4%
2. Entre 10% et 30%	71	20.2%	16	22.2%	87	20.5%
3. Entre 30% et 50%	60	17.0%	4	5.6%	64	15.1%
4. Entre 50% et 75%	40	11.4%	5	6.9%	45	10.6%
5. Plus de 75%	24	6.8%	3	4.2%	27	6.4%
Grand Total	352	100.0%	72	100.0%	424	100.0%

Pour la plupart des hommes (61,1%) et un peu moins de la moitié des femmes (44,6%) qui traitent des dossiers indemnisés à l'aide juridictionnelle, celle-ci représente moins de 10% de leur chiffre d'affaires. Nous constatons que les plus grands écarts, hormis celui-ci, se situent dans les catégories de réponse 3 et 4, soit pour les personnes déclarant qu'elle représente entre 30% et 50% (17% F ; 5,6% H), et entre 50% et 75% (11,4% F ; 6,9% H).

Nous pouvons donc dire que, parmi les personnes qui traitent des dossiers indemnisés à l'aide juridictionnelle, les femmes ont tendance à ce que celle-ci représente un plus grand pourcentage dans leur chiffre d'affaires.

3.4.2. « LE POURCENTAGE DE VOS REVENUS ISSUS DE L'AIDE JURIDICTIONNELLE CORRESPOND-IL AU TEMPS DE TRAVAIL QUE VOUS AFFECTEZ A CE TYPE DE DOSSIERS ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	293	83.2%	57	79.2%	350	82.5%
Oui	59	16.8%	15	20.8%	74	17.5%
Grand Total	352	100.0%	72	100.0%	424	100.0%

Parmi les personnes qui ont déclaré traiter des dossiers indemnisés à l'aide juridictionnelle, les femmes sont légèrement plus nombreuses à affirmer que le pourcentage de leurs revenus issus de celle-ci ne correspondent pas au temps de travail qu'elles affectent à ce type de dossiers (83,2% F ; 79,2% H). Ceci est sans doute lié au fait que pour les hommes, l'aide juridictionnelle a tendance à représenter un petit pourcentage de leur chiffre d'affaires.

3.4.3. « CE POURCENTAGE D'ACTIVITE RESULTE-IL D'UN CHOIX DELIBERE OU D'UNE DIFFICULTE A TROUVER DES DOSSIERS REMUNERES ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Choix délibéré	177	50.3%	48	66.7%	225	53.1%
Difficulté à trouver des dossiers rémunérés	175	49.7%	24	33.3%	199	46.9%
Grand Total	352	100.0%	72	100.0%	424	100.0%

Les femmes ayant répondu à cette question ont été proportionnellement plus nombreuses à déclarer que leur pourcentage d'activité dédié au traitement de dossiers indemnisés à l'aide juridictionnelle résulte d'une difficulté à trouver des dossiers rémunérés. En effet ceci concerne la moitié d'entre elles (49,7%) et un tiers des hommes (33,3%).

3.5. « À quel pourcentage de votre chiffre d'affaires correspond votre activité dominante ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
1. Moins de 10%	18	2.5%	0.0%		18	1.8%
2. Entre 10% et 30%	9	1.3%	4	1.4%	13	1.3%
3. Entre 30% et 50%	67	9.3%	22	7.7%	89	8.9%
4. Entre 50% et 75%	146	20.3%	67	23.4%	213	21.2%
5. Plus de 75%	478	66.6%	193	67.5%	671	66.8%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Nous constatons qu'il y a une proportion un peu plus grande de femmes dont l'activité dominante correspond à maximum 50% de leur chiffre d'affaires (13,1% F ; 9,1% H). Pour chaque catégorie de réponse cependant, les écarts restent assez faibles, le maximal étant de 3,1 points (« Entre 50% et 75% », pour 20,3% des femmes et 23,4% des hommes).

3.6. « Quelles sont les raisons de la diversification de votre activité (Plusieurs réponses possibles) : »

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
« Vos clients sont trop peu fortunés »	64	15,1%	11	6,1%
"Le marché est trop compétitif »	74	17,5%	41	22,9%
"Les dossiers sont difficiles à trouver »	159	37,6%	59	33%
« Goût pour une autre matière »	225	53,2%	87	48,6%
« Demandes accessoires de clients »	246	58,2%	115	64,2%

Pour ce tableau nous n'avons pas retenu les réponses des personnes qui ont déclaré être non-concernées, soit 296 femmes et 107 hommes (41,2% F ; 37,4% H sur les totaux de répondant-es, donc un peu plus de femmes que d'hommes).

Nous trouvons que la plupart des femmes déclarent qu'elles diversifient leur activité par leur « Goût pour une autre matière » (53,2%), et les « Demandes accessoires de clients » (58,2%), cette dernière réponse est aussi partagée par plus de la moitié des hommes (64,2%). Les hommes sont plus proportionnellement nombreux à citer comme raisons donc les demandes de clients et la forte compétitivité du marché (écarts de 6 et 5,4 points respectivement), alors que les femmes ont plus tendance à répondre que c'est en raison de clients trop peu fortunés (ce qui peut s'expliquer en partie par une présence majoritaire des femmes en droit des personnes), d'une difficulté importante à trouver des dossiers, et de leur goût pour une autre matière. Parmi les réponses « autres » (n=31), nous retrouvons notamment les besoins financiers et la référence au libre choix.

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

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	351	48.9%	271	94.8%	622	62.0%
Oui	367	51.1%	15	5.2%	382	38.0%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Un peu plus de la moitié (51,1%) des répondantes à ce questionnaire ont déclaré qu'elles pensent percevoir, à travail équivalent, une rémunération inférieure à celle d'un confrère de l'autre sexe. Ceci n'est vrai que pour 5,2% des hommes répondants.

Pour ces derniers, ainsi que pour ceux ayant répondu par l'affirmative à la question 3.8, afin de comprendre leurs déclarations à ce sujet, il serait souhaitable de mener des entretiens avec eux pour

qu'ils puissent développer sur pourquoi ils pensent recevoir une rémunération inférieure à une consœur malgré un travail équivalent, ainsi que de consulter des recherches déjà faites sur les hommes qui conçoivent une sorte de discrimination à l'égard d'eux en raison de leur appartenance sexuée. En effet, appréhender la compréhension des hommes à propos des phénomènes sexistes pourrait permettre de mettre en place des démarches plus efficaces de sensibilisation sur ce sujet.

3.7.1. « SI OUI, A QUEL MOMENT ? » (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
« Dès le début d'activité »	255	69,5%	11	73,3%
« Après le premier enfant »	99	27%	2	13,3%
"Après le deuxième enfant »	41	11,2%	1	6,7%

La majorité des femmes (69,5%) ayant répondu positivement à la question précédente considèrent qu'elles perçoivent une rémunération inférieure à celle d'un confrère de l'autre sexe, à travail équivalent, « Dès le début d'activité ». Ceci est également le cas pour la majorité des hommes (73,3%), compte-tenu de leurs faibles effectifs (t=15).

Plus d'un quart (27%) des femmes disent que c'est « Après le premier enfant », et 11,2% mentionnent que ce fût « Après le deuxième enfant ». Nous notons qu'il était possible de choisir plusieurs réponses, donc les pourcentages ci-contre ne sont pas cumulatifs.

30 personnes (7,9% des répondant-es à cette question) ont avancé des réponses "Autre", consultables à l'annexe 9.

3.7.2. « À VOTRE AVIS, QU'EST-CE QUI EXPLIQUE CETTE DIFFERENCE DE REMUNERATION ? (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES) »

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes concernées	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes concernés
« La facturation vous met mal à l'aise »	79	21,5%	3	20%
« La demande d'augmentation vous met mal à l'aise »	95	25,9%	2	13,3%
« Votre vie de famille réduit votre disponibilité »	153	41,7%	3	20%
« Les clients préfèrent travailler avec un confrère de l'autre sexe »	79	21,5%	2	13,3%
« Le sexisme des confrères »	182	49,6%	5	33,3%

Les raisons qui sont principalement mises en avant par les femmes qui ont répondu à cette question, mais pas par la majorité d'entre elles, sont que leur « vie de famille réduit [leur] disponibilité » (41,7%) et « Le sexisme des confrères » (49,6%).

Les réponses « Autre » proposées par 50 répondant-es (13,1%) sont consultables en annexe 10.

3.8. « Estimez-vous avoir subi, à un moment de votre carrière professionnelle, une différence de traitement par rapport à un confrère de l'autre sexe ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
Non	329	45.8%	256	89.5%	585	58.3%
Oui	389	54.2%	30	10.5%	419	41.7%
Grand Total	718	100.0%	286	100.0%	1004	100.0%

Plus de la moitié des répondantes à l'enquête (54,2%) estime avoir subi, à un moment de leur carrière professionnelle, une différence de traitement par rapport à un confrère de l'autre sexe. Ceci n'est vrai que pour 10,5% des hommes, mais on remarque que ce pourcentage a doublé par rapport à la question 3.7 (5,2%) alors que celui des femmes a à peine augmenté de 3,1 points. Une possible raison à ceci est la formulation de la question, qui ne précise pas de quel type de différence il s'agit.

3.8.1. « SI OUI, AVEZ-VOUS RESENTI CETTE DIFFERENCE DE TRAITEMENT AVEC : » (PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES)

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes
« Un client »	183	47%	9	30%
« Un confrère »	264	67,9%	15	50%
"Un magistrat »	85	21,9%	9	30%
« Au sein du cabinet »	241	62%	17	56,7%

La majorité des femmes qui ont répondu avoir ressenti, à un moment de leur carrière professionnelle, une différence de traitement par rapport à un confrère de l'autre sexe, ont déclaré que c'était avec un confrère (67,9%) et/ou au sein du cabinet (62%). Pour presque la moitié d'entre elles, c'était avec un client (47%).

13 personnes ont donné des réponses « Autre », consultables en annexe 11. On remarque notamment que 3 femmes mentionnent les services de police.

3.9. « En 2014, le Barreau de Lyon est composé de 56% de femmes et 44% d'hommes. 37% des avocats associés sont des femmes. Selon vous, quelles sont les raisons de ce faible pourcentage de femmes associées :

»

	Effectifs femmes	% sur le total de femmes	Effectifs hommes	% sur le total d'hommes
« Elles génèrent moins de chiffres d'affaires »	74	10,3%	18	6,3%
"Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel »	501	69,7%	155	54,2%
"Elles ont moins de disponibilités »	194	27%	67	23,4%
« C'est leur choix personnel »	124	17,2%	92	32,2%
<i>Autre : mention du mot « sexisme »</i>	28	3,9%	7	2,4%

La réponse qui a été citée par la majorité des enquêté-es des deux sexes est « Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel » (69,7% F ; 54,2% H) ; la deuxième la plus citée, mais par une proportion de personnes plus de deux fois plus petite, est « Elles ont moins de disponibilités » (27% F ; 23,4% H).

Il faut souligner que cette question a reçu un nombre très élevé de réponses "Autre", à savoir 221, provenant donc de 22% de l'échantillon. Parmi celles-ci, 35 comportaient le mot « sexisme », de la part de 3,9% des femmes et 2,4% des hommes qui ont répondu à la question.

Il sera nécessaire, lors d'une reprise de cette étude, de mener un travail de codage du reste des réponses « Autre » pour mieux connaître les perceptions des répondant-es à propos de ce déséquilibre parmi les associé-es. Cependant, quelques réponses qui ressortent renvoient à un manque de réponse (parfois justifié par un manque de connaissance), à la culture (générale ou du milieu des avocat-es), aux préjugés (« des réponses précédentes », précise une enquêtée), au fait que les générations plus anciennes d'avocat-es sont conformées davantage d'hommes, à l'évolution (« lente ») des mentalités, au « blocage des hommes », aux moins fréquentes propositions d'association qui sont adressées aux femmes, la discrimination, des différences de personnalité (hommes plus « carriéristes », alors que les femmes osent moins se valoriser, ont « moins d'ambition » et de confiance en elles), la cooptation masculine qui ne bénéficie pas les femmes... Certaines personnes ont aussi répondu que « le pourcentage [de femmes associées] n'est pas si faible » et que le sexe n'était pas une variable. Les réponses complètes sont consultables en annexe 12.

. . .

En analysant les réponses des hommes et des femmes avocat-es au Barreau de Lyon, nous avons pu constater comment leurs pratiques et perceptions par rapport à leur exercice varient. Plus particulièrement, leurs différentes pratiques vont avoir une incidence sur leur rémunération, que comme nous avons pu constater, est en moyenne plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Il convient donc de nous intéresser à cette dimension, qui est une des pierres angulaires de l'égalité professionnelle. Dans quelle mesure les différences qui caractérisent les sous-populations des femmes et des hommes au Barreau de Lyon suffisent-elles à expliquer les écarts de rémunération constatés ?

II. Facteurs pouvant expliquer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Croisement de trois variables

Maintenant que nous avons vu comment les hommes et les femmes ont répondu aux questions qui leurs ont été adressées, et que nous avons constaté quelques-uns des écarts qui caractérisent chacune de ces sous-populations, nous allons explorer quels sont les facteurs qui pourraient expliquer, en particulier, les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Pour ceci nous allons croiser à chaque fois la rémunération et le sexe avec une troisième variable, afin de voir si elle suffit à expliquer les différences de revenus.

1.1. Le type d'activité dominante

Nous pouvons faire l'hypothèse que les femmes ayant répondu à cette enquête gagnent moins parce qu'elles sont plus nombreuses à exercer des types de droit qui sont moins rémunérés, et à l'inverse pour les hommes. À type d'activité dominante égale donc, quelles différences de revenus (si elles existent) constate-t-on ?

Si nous prenons les types d'activité dominante qui ont été le plus représentés dans notre échantillon ($t > 50$, soit au moins 5% sur le total de réponses), nous avons le droit des affaires, des personnes, fiscal, immobilier, public et social. Nous les retenons dans un premier temps parce qu'elles sont plus susceptibles à une analyse statistique pertinente.

	Droit des affaires				Droit des personnes				Droit fiscal			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1. Inférieure à 24.000€	24	14.0%	8	7.8%	26	22.8%		0.0%	4	12.9%	2	5.9%
2. De 24.001€ à 30.000€	37	21.5%	8	7.8%	30	26.3%	4	44.4%	5	16.1%	3	8.8%
3. De 30.001€ à 50.000€	62	36.0%	27	26.2%	41	36.0%	3	33.3%	13	41.9%	7	20.6%
4. De 50.001€ à 100.000€	38	22.1%	22	21.4%	17	14.9%	2	22.2%	8	25.8%	8	23.5%
5. De 100.001€ à 200.000€	9	5.2%	30	29.1%		0.0%		0.0%	1	3.2%	10	29.4%
6. Supérieure à 200.000€	2	1.2%	8	7.8%		0.0%		0.0%		0.0%	4	11.8%
Grand Total	172	100.0%	103	100.0%	114	100.0%	9	100.0%	31	100.0%	34	100.0%

Pour le **droit des affaires**, catégorie plus masculine (36% des hommes et 24% des femmes ayant répondu à l'enquête), on retrouve des écarts très marqués, avec 72% des femmes et 42% des hommes qui gagnent jusqu'à 50.000 € par an. Nous constatons aussi des grands écarts pour les rémunérations de 100.000 € à 200.000 € (5,2% F ; 29,1% H), et « Supérieure à 200.000 € » (1,2% F ; 7,8% H).

Pour le **droit des personnes**, catégorie fortement féminisée (16% de femmes et 3% des hommes), l'analyse est plus compliquée car l'effectif total d'hommes est égal à 9. Il en ressort tout de même que ces hommes ont des rémunérations annuelles de 24.001 € à 100.000 €, avec aucun qui perçoit

moins de 24.000 € alors que c'est le cas pour 22,8% des femmes. Ceci semble suggérer que lorsqu'on est un homme dans ce type d'activité, même s'il est exercé majoritairement par des personnes de l'autre sexe, on a plus de chances d'avoir une rémunération généralement plus élevée. Nous notons aussi qu'un total de 50,9% des femmes sont concentrées dans les tranches de rémunération de 30.001 € à 50.000 € et de 50.001 € à 100.000 € ; le reste déclarent percevoir des moindres sommes d'argent par an.

En ce qui concerne le **droit fiscal**, catégorie très masculinisée parmi les répondant-es à l'enquête (12% H, 4% F) qui a des effectifs qui dépassent à peine le seuil choisi ($t=65$), on retrouve aussi des écarts très marqués, avec 71% des femmes et 35% des hommes qui ne gagnent plus de 50.000 € par an. Nous pouvons aussi constater que 41% des hommes et 3% des femmes gagnent plus de 100.000 €.

	Droit immobilier				Droit public				Droit social			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1. Inférieure à 24.000€	9	16.4%	3	16.7%	11	16.2%	5	18.5%	27	14.9%	4	6.7%
2. De 24.001€ à 30.000€	13	23.6%	3	16.7%	9	13.2%	4	14.8%	36	19.9%	13	21.7%
3. De 30.001€ à 50.000€	27	49.1%	6	33.3%	32	47.1%	6	22.2%	64	35.4%	18	30.0%
4. De 50.001€ à 100.000€	4	7.3%	4	22.2%	16	23.5%	8	29.6%	45	24.9%	12	20.0%
5. De 100.001€ à 200.000€	2	3.6%	2	11.1%	0.0%	0.0%	3	11.1%	7	3.9%	9	15.0%
6. Supérieure à 200.000€		0.0%		0.0%		0.0%	1	3.7%	2	1.1%	4	6.7%
Grand Total	55	100.0%	18	100.0%	68	100.0%	27	100.0%	181	100.0%	60	100.0%

Dans le **droit immobilier**, spécialité à peu près paritaire en termes de proportion des femmes et des hommes dans l'échantillon, et dont les effectifs également assez bas ($t=73$) limitent la possibilité d'extrapoler les résultats de l'analyse, on observe un écart de 22 points parmi les personnes gagnant jusqu'à 50.000 € (89% F ; 67% H). Ont une rémunération entre 100.001 € et 200.000 € 3,6% des femmes ($n=2$) et 11,1% des hommes ($n=2$).

Dans le **droit public**, les inégalités sont moins marquées et l'on note que les hommes et femmes s'y retrouvent à proportions égales dans notre échantillon (9%). L'écart reste de 20 points entre les pourcentages de femmes et d'hommes gagnant jusqu'à 50.000 € (76% et 56% respectivement), mais les hommes sont plus distribués dans les différentes tranches de rémunération et les femmes très concentrées dans celle de 30 à 50.000 € (47%). Ainsi on retrouve 15% d'hommes et 0% de femmes gagnant au moins 100.000 €.

Enfin, concernant le **droit social** qui est aussi plutôt paritaire en termes de genre (25% des femmes et 21% des hommes de l'échantillon se retrouvent ici), l'écart est plus petit pour la tranche de rémunération inférieure à 50.000 € (12 points : 70% F ; 58% H). Bien qu'aux extrêmes les inégalités soient claires (ont, par exemple, une rémunération supérieure à 100.001 € 5% des femmes et 21,7% des hommes), dans les tranches 2 à 4 nous retrouvons des concentrations assez similaires de la part des hommes et des femmes.

En **moyenne**, pour ces 6 types de droit, il y a un écart de **21,3 points** entre le pourcentage de femmes et celui des hommes qui perçoivent une rémunération inférieure à 50.000 € (les femmes sont donc plus nombreuses à avoir une telle rémunération). Pour les rémunérations entre 50.001 € et 100.000 €, le pourcentage d'hommes est légèrement plus élevé que celui des femmes, avec un écart de **3 points** en moyenne. Enfin, pour les rémunérations supérieures à 100.001 €, cet écart se multiplie pour atteindre **17,9 points**. Nous constatons que ces écarts varient beaucoup de spécialité en spécialité, et que celles où les écarts sont particulièrement en-dessus de ces moyennes sont le

droit des affaires et fiscal ; l'inverse est vrai pour le droit des personnes en général, le social mais uniquement pour les rémunérations plus basses, et l'immobilier pour les rémunérations les plus élevées.

Nous concluons que, à 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.

1.2. Le mode d'exercice

Étant donné que les femmes sont moins nombreuses à avoir le statut d'associé-e, nous pouvons imaginer que les hommes dans l'échantillon ont des rémunérations supérieures en raison de leur mode d'exercice. Est-ce que des différences existent à l'intérieur de chacune de ces catégories ?

	Associé(e)				Collaborateur/collaboratrice libéral(e)				Collaborateur/collaboratrice salarié(e)			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1. Inférieure à 24.000€	5	4.6%	2	1.9%	59	18.2%	17	18.3%	2	3.9%	2	8.7%
2. De 24.001€ à 30.000€	4	3.7%	1	0.9%	90	27.7%	22	23.7%	9	17.6%	5	21.7%
3. De 30.001€ à 50.000€	28	25.9%	8	7.5%	147	45.2%	41	44.1%	23	45.1%	8	34.8%
4. De 50.001€ à 100.000€	50	46.3%	27	25.2%	29	8.9%	13	14.0%	15	29.4%	7	30.4%
5. De 100.001€ à 200.000€	17	15.7%	50	46.7%		0.0%		0.0%	2	3.9%	1	4.3%
6. Supérieure à 200.000€	4	3.7%	19	17.8%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
Grand Total	108	100.0%	107	100.0%	325	100.0%	93	100.0%	51	100.0%	23	100.0%

	Exercice individuel avec partage de moyens				Exercice individuel et isolé			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%
1. Inférieure à 24.000€	23	19.8%	1	3.1%	44	37.3%	7	22.6%
2. De 24.001€ à 30.000€	33	28.4%	9	28.1%	21	17.8%	5	16.1%
3. De 30.001€ à 50.000€	38	32.8%	12	37.5%	29	24.6%	5	16.1%
4. De 50.001€ à 100.000€	21	18.1%	9	28.1%	22	18.6%	9	29.0%
5. De 100.001€ à 200.000€	1	0.9%	1	3.1%	2	1.7%	4	12.9%
6. Supérieure à 200.000€		0.0%		0.0%		0.0%	1	3.2%
Grand Total	116	100.0%	32	100.0%	118	100.0%	31	100.0%

Les modes d'exercice où les femmes sont (particulièrement) moins nombreuses que les hommes à avoir une rémunération élevée sont en association et en exercice individuel, surtout si celui-ci est isolé. En effet, pour les trois tranches utilisées précédemment, nous retrouvons les écarts suivants lorsque nous faisons la soustraction du pourcentage d'hommes à celui des femmes :

Rémunération annuelle	Associés-es	Collaborateur-ices libéraux-les	Collaborateur-ices salarié-es	Exercice individuel avec partage des moyens	Exercice individuel et isolé	Moyenne
Moins de 50.000€	24.0%	5.1%	1.4%	12.3%	24.8%	13.5%
De 50.001€ à 100.000€	21.1%	-5.1%	-1.0%	-10.0%	-10.4%	-1.1%
Plus de 100.000€	-45.0%	0.0%	-0.4%	-2.3%	-14.4%	-12.4%

Lorsque le mode d'exercice est collaboratif, les différences sont moindres, spécialement chez les salarié-es (1,4 points maximum). Pour les collaborateur-ices libéraux-les, elles sont un peu plus élevées mais restent assez faibles (5 points). Nous constatons que le seul mode d'exercice où les

femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir une rémunération entre 50.001 € et 100.000 € est dans l'association : or, ceci est dû au fait que la proportion d'hommes est considérablement plus large dans la dernière tranche de rémunération (45 points de différence). Enfin, pour l'exercice individuel, nous pouvons voir que l'écart est sensiblement le même dans la tranche de rémunération de 50.001 € à 100.000 €, mais les femmes sont bien plus proportionnellement nombreuses en isolé à percevoir moins de 50.000 € et donc, cette différence de proportion se retrouve dans la tranche de rémunération supérieure à 100.000 €. Nous pouvons nous interroger sur ce qui provoque un accroissement des inégalités en isolé afin de mettre en place des stratégies plus efficaces pour lutter contre celles-ci.

En moyenne, à mode d'exercice égal, la proportion des femmes à avoir une rémunération inférieure à 50.000 € et supérieure à celle des hommes par un écart de 13,5 points. Ensuite, les hommes sont proportionnellement très légèrement plus nombreux à percevoir entre 50.001 € et 100.000 € par 1,1 points. Enfin, cet écart se multiplie pour arriver à 12,4 points pour les rémunérations supérieures à 100.000 €. Les modes d'exercice particulièrement en-dessus de ces moyennes sont donc l'individuel et isolé pour les deux premières tranches de revenus, l'individuel avec partage de moyens uniquement pour l'intermédiaire, et l'association pour toutes.

Nous rappelons que des réserves doivent être faites par rapport à la représentativité des trois catégories les plus inégalitaires. En effet, le taux de réponse pour les associé-es du Barreau fût de 27% F ; 16% H ; et pour les individuel-les avec ou sans partage : 45% F ; 21% H. Une enquête à posteriori pourrait chercher à avoir plus de réponses ou d'informations auprès de ces catégories et notamment des hommes à l'intérieur d'elles, afin d'avoir une analyse plus précise sur l'ensemble du Barreau.

1.3. Les heures déclarées de travail

Comme signalé lors de l'analyse de la question 2.7 dans la première partie de ce rapport, il faut rappeler que ces données font particulièrement appel à la perception des enquêté-es, et que nous ignorons si certaines catégories de la population pourraient être plus prônes à des sur-estimations ou des sous-estimations du « temps de travail », notamment lorsque la définition de celui-ci peut varier de personne à personne. Tout de même, une analyse pourrait nous fournir quelques indications sur cette variable et son influence sur le reste.

À déclaration égale d'heures de travail, quelles différences de rémunération peut-on constater entre hommes et femmes ?

	1. Moins de 30h		2. Entre 30h et 40h				3. Entre 40h et 50h					
	Femmes Effectifs	%	Hommes Effectif	%	Femmes Effectifs	%	Hommes Effectif	%	Femmes Effectif	%	Hommes Effectif	%
1. Inférieure à 24.000€	11	84.6%		0.0%	31	27.7%	4	33.3%	57	15.0%	17	12.1%
2. De 24.001€ à 30.000€		0.0%	4	100.0%	27	24.1%	1	8.3%	94	24.8%	22	15.7%
3. De 30.001€ à 50.000€	1	7.7%		0.0%	39	34.8%	3	25.0%	153	40.4%	38	27.1%
4. De 50.001€ à 100.000€	1	7.7%		0.0%	13	11.6%	1	8.3%	68	17.9%	39	27.9%
5. De 100.001€ à 200.000€		0.0%		0.0%	2	1.8%	3	25.0%	7	1.8%	20	14.3%
6. Supérieure à 200.000€		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	4	2.9%
Grand Total	13	100.0%	4	100.0%	112	100.0%	12	100.0%	379	100.0%	140	100.0%

	4. Entre 50h et 60h				5. 60h et plus			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectif	%
1. Inférieure à 24.000€	27	15.4%	6	6.1%	7	17.9%	2	6.3%
2. De 24.001€ à 30.000€	32	18.3%	15	15.3%	4	10.3%		0.0%
3. De 30.001€ à 50.000€	63	36.0%	28	28.6%	9	23.1%	5	15.6%
4. De 50.001€ à 100.000€	44	25.1%	22	22.4%	11	28.2%	3	9.4%
5. De 100.001€ à 200.000€	7	4.0%	20	20.4%	6	15.4%	13	40.6%
6. Supérieure à 200.000€	2	1.1%	7	7.1%	2	5.1%	9	28.1%
Grand Total	175	100.0%	98	100.0%	39	100.0%	32	100.0%

Tableau des écarts trouvés lorsque nous faisons la soustraction du pourcentage d'hommes à celui des femmes :

Rémunération annuelle	1. Moins de 30h	2. Entre 30h et 40h	3. Entre 40h et 50h	4. Entre 50h et 60h	5. 60h et plus	Moyenne
Moins de 50.000€	-7.7%	19.9%	25.2%	19.7%	29.4%	17.3%
De 50.001€ à 100.000€	7.7%	3.3%	-9.9%	2.7%	18.8%	4.5%
Plus de 100.000€	0.0%	-23.2%	-15.3%	-22.4%	-48.2%	-21.8%

Pour les rares personnes déclarant travailler moins de 30h par semaine (13 F et 4 H), 84,6% des femmes ont une rémunération annuelle inférieure à 24.000 €, alors que la totalité des hommes perçoivent entre 24.000 € et 30.000 € ; deux femmes répondent gagner entre 30.000 € et 50.000 € et entre 50.001 € et 100.000 €. Ainsi, les écarts observés dans le troisième tableau sont non seulement plutôt faibles mais aussi inversés par rapport à ce qu'on observe habituellement (les femmes semblent gagner plus que les hommes), mais il ne faut pas oublier les nuances qui sont dues en raison des faibles effectifs et des écarts à l'intérieur de ces tranches.

Pour les personnes qui travailleraient entre 30 et 40h par semaine (112 F ; 12 H), nous trouvons 86,6% des femmes et 66,7% des hommes dont la rémunération est inférieure à 50.001 €. Ainsi la proportion d'hommes qui perçoit pour ce nombre d'heures plus de 100.000 € par an est supérieure à celle des femmes par 23,2 points.

Les catégories de réponse les plus représentées, concernant à peu près 80% de l'échantillon masculin et féminin, sont « Entre 40h et 50h » et « Entre 50h et 60h ». Pour la première (379F ; 140 H), nous constatons que 80,2% des femmes sont au-dessous du seuil de 50.000 € de rémunération annuelle, alors que ce pourcentage descend à 55% pour les hommes. On souligne aussi que pour les rémunérations supérieures à 100.000 €, nous retrouvons 1,8% des femmes et 17,1% des hommes. Pour la deuxième catégorie, « Entre 50h et 60h », nous trouvons 69,7% des femmes et 50% des hommes sous le seuil de 50.000 €. L'écart est également prononcé (22,4 points) pour les deux dernières tranches de rémunération (de 100.001 € à 200.000 € et plus de 200.000 €), où se trouvent 5,1% des femmes et 27,6% des hommes.

Enfin, dans la catégorie de réponse « 60h et plus », qui regroupe 39 femmes et 32 hommes, nous trouvons un peu plus de la moitié (51,3%) des femmes et moins d'un quart (21,9%) des hommes sous le seuil de 50.000 € par an. Ces proportions s'inversent quasiment pour les rémunérations supérieures à 100.000 €, qui concernent 20,5% des femmes et 68,8% des hommes.

Nous observons donc qu'en moyenne, à déclaration de temps de travail égale, les femmes sont plus nombreuses à percevoir des rémunérations inférieures à 50.000 € et de 50.001 € à 100.000 € : l'écart entre leur proportion et celle de leurs homologues hommes est de 17,3 et 4,5 points respectivement. Ainsi, les hommes sont proportionnellement plus nombreux, par 21,8 points, à gagner plus de 100.000 € par an. Les déclarations de temps de travail où les inégalités sont le plus élevées sont « 60h et plus » pour toutes les tranches de rémunération, et puis « Entre 40h et 50h » pour les deux premières. En dehors de la catégorie « Moins de 30h » où il n'y a presque pas d'inégalités (mais qu'il y a de très faibles effectifs en tout cas), dans le reste les écarts sont très proches des moyennes.

1.4. L'ancienneté

Dans quelle mesure les différences d'ancienneté entre les hommes et les femmes dans l'échantillon expliquent-elles les écarts de rémunération entre les uns et les autres ?

1.4.1. NOMBRE D'ANNEES D'INSCRIPTION AU TABLEAU

	1. 1 an ou moins				2. De 2 à 4 ans				3. De 5 à 10 ans			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1. Inférieure à 24.000€	38	37.3%	16	36.4%	28	18.4%	7	14.9%	34	20.9%	2	5.1%
2. De 24.001€ à 30.000€	24	23.5%	9	20.5%	56	36.8%	17	36.2%	32	19.6%	8	20.5%
3. De 30.001€ à 50.000€	40	39.2%	17	38.6%	65	42.8%	18	38.3%	63	38.7%	14	35.9%
4. De 50.001€ à 100.000€		0.0%	2	4.5%	3	2.0%	5	10.6%	32	19.6%	11	28.2%
5. De 100.001€ à 200.000€		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	2	1.2%	4	10.3%
6. Supérieure à 200.000€		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
Grand Total	102	100.0%	44	100.0%	152	100.0%	47	100.0%	163	100.0%	39	100.0%

	4. De 11 à 20 ans				5. Plus de 20 ans			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectif	%
1. Inférieure à 24.000€	22	11.3%	4	5.0%	11	10.3%		0.0%
2. De 24.001€ à 30.000€	30	15.5%	4	5.0%	15	14.0%	4	5.3%
3. De 30.001€ à 50.000€	72	37.1%	15	18.8%	25	23.4%	10	13.2%
4. De 50.001€ à 100.000€	58	29.9%	29	36.3%	44	41.1%	18	23.7%
5. De 100.001€ à 200.000€	12	6.2%	18	22.5%	8	7.5%	34	44.7%
6. Supérieure à 200.000€		0.0%	10	12.5%	4	3.7%	10	13.2%
Grand Total	194	100.0%	80	100.0%	107	100.0%	76	100.0%

Tableau des écarts trouvés lorsque nous faisons la soustraction du pourcentage d'hommes à celui des femmes :

Rémunération annuelle	1. 1 an ou moins	2. De 2 à 4 ans	3. De 5 à 10 ans	4. De 11 à 20 ans	5. Plus de 20 ans	Moyenne
Moins de 50.000€	4.5%	8.7%	17.6%	35.2%	29.2%	19.0%
De 50.001€ à 100.000€	-4.5%	-8.7%	-8.6%	-6.4%	17.4%	-2.1%
Plus de 100.000€	0.0%	0.0%	-9.0%	-28.8%	-46.7%	-16.9%

Pour les répondant-es qui se sont inscrit-es au Tableau depuis un an ou moins (102F ; 44 H), les différences de rémunération sont très faibles : le maximum est de 4,5 points, là où on retrouve 2 hommes et 0 femmes dont la rémunération annuelle est entre 50.000 € et 100.000 €. Sinon on retrouve, par exemple, que 37,3% des femmes et 36,4% des hommes ont une rémunération inférieure à 24.000 €.

Pour celles et ceux inscrit-es depuis 2 à 4 ans (152 F ; 47 H), l'écart maximal monte à 8,7 points : en effet, 10,5% des hommes (n=5) et 2% des femmes (n=3) déclarent gagner plus de 50.000 € par

an. Cet écart est inversé dans la tranche de rémunération la plus basse (« Inférieure à 24.000 € » : 18,4% F ; 14,9% H) et celle de 30.001 € à 50.000 € (42,8% F ; 38,3% H).

Dans la catégorie « De 5 à 10 ans » (163 F ; 39 H) l'écart continue de monter jusqu'à 15,8 points, cette fois-ci dans la tranche de rémunération inférieure à 24.000 €, où se concentrent 20,9% des femmes (n=34) et 5,1% des hommes (n=2). Les hommes sont plus proportionnellement nombreux dans les tranches de rémunération de 50.001 € à 100.000 € (19,6% F ; 28,2% H) et de 100.001 € à 200.00 € (1,2% F ; 10,3% H).

Parmi les répondant-es qui sont inscrit-es depuis 11 à 20 ans (194 F ; 80 H) nous constatons des écarts beaucoup plus marqués. Alors que 26,8% des femmes et 10% des hommes perçoivent une rémunération inférieure à 30.000 €, 6,2% des femmes (n=12) et 35% des hommes (n=28) ont une qui est supérieure à 100.000 €.

Enfin, dans la catégorie « Plus de 20 ans » (107 F ; 76 H), les écarts sont les plus grands : nous retrouvons presque la moitié des femmes (47,7%) et 18,4% des hommes comme ayant une rémunération sous le seuil de 50.000 €, ainsi que 11,2% des femmes (n=12) et la plupart des hommes (57,9%, n=44) avec une rémunération supérieure à 100.000 €.

En moyenne, à tranche d'années d'inscription au Tableau égale, les femmes sont plus nombreuses à percevoir une rémunération inférieure à 50.000 € par un écart de 19 points. La proportion des hommes à faire de même avec des rémunérations entre 50.001 € et 100.000 € et puis supérieures à 100.000 € et donc plus élevée, par des écarts de 2,1 et 16,9 points respectivement. On constate que les inégalités s'accroissent en fonction de l'ancienneté, notamment pour la dernière tranche de rémunération. La catégorie « Plus de 20 ans » est la seule où il y a plus de femmes que d'hommes qui gagnent entre 50.001 € et 100.000 €, mais c'est donc aussi où l'écart dans la dernière tranche est le plus grand. On note aussi que, s'il n'y a pas d'écart pour celle-ci dans les catégories d'ancienneté où les années d'inscription sont inférieures à 5 ans, c'est parce qu'il n'y a eu aucun-e répondante à l'intérieur d'elles qui déclare gagner plus de 100.000 € par an.

1.4.2. NOMBRE D'ANNÉES D'EXERCICE SOUS LE MODE ACTUEL

	1. 1 an ou moins				2. 2 à 4 ans			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
1. Inférieure à 24.000€	48	33.1%	17	29.8%	47	21.7%	10	14.7%
2. De 24.001€ à 30.000€	36	24.8%	10	17.5%	63	29.0%	20	29.4%
3. De 30.001€ à 50.000€	52	35.9%	22	38.6%	83	38.2%	20	29.4%
4. De 50.001€ à 100.000€	8	5.5%	6	10.5%	21	9.7%	13	19.1%
5. De 100.001€ à 200.000€	1	0.7%	2	3.5%	3	1.4%	4	5.9%
6. Supérieure à 200.000€		0.0%		0.0%		0.0%	1	1.5%
Grand Total	145	100.0%	57	100.0%	217	100.0%	68	100.0%

	3. De 5 à 10 ans				4. Plus de 10 ans			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectif	%
1. Inférieure à 24.000€	22	11.3%	1	1.9%	16	9.9%	1	0.9%
2. De 24.001€ à 30.000€	39	20.0%	9	16.7%	19	11.8%	3	2.8%
3. De 30.001€ à 50.000€	78	40.0%	16	29.6%	52	32.3%	16	15.0%
4. De 50.001€ à 100.000€	50	25.6%	16	29.6%	58	36.0%	30	28.0%
5. De 100.001€ à 200.000€	6	3.1%	10	18.5%	12	7.5%	40	37.4%
6. Supérieure à 200.000€		0.0%	2	3.7%	4	2.5%	17	15.9%
Grand Total	195	100.0%	54	100.0%	161	100.0%	107	100.0%

Tableau des écarts trouvés lorsque nous faisons la soustraction du pourcentage d'hommes à celui des femmes :

Rémunération annuelle	1. 1 an ou moins	2. 2 à 4 ans	3. De 5 à 10 ans	4. Plus de 10 ans	Moyenne
Moins de 50.000€	7.8%	15.4%	23.1%	35.3%	20.4%
De 50.001€ à 100.000€	-5.0%	-9.4%	-4.0%	8.0%	-2.6%
Plus de 100.000€	-2.8%	-6.0%	-19.1%	-43.3%	-17.8%

Pour les répondant-es qui exercent sous leur mode actuel depuis un an ou moins (145 F ; 57 H), nous retrouvons 93,8% des femmes et 86% des hommes qui ont une rémunération inférieure à 50.000 € (écart de 7,8 points). On remarque que cet écart est plutôt inversé dans la tranche de rémunération intermédiaire (de 50.001 € à 100.000 €) que dans la dernière.

Pour celles et ceux dont l'ancienneté est de 2 à 4 ans (217 F ; 68 H), 88,9% des femmes et 73,5% des hommes se retrouvent sous le même seuil. L'écart est donc plus grand, cette fois-ci de 15,4 points. Encore une fois, l'écart est davantage inversé dans la tranche de rémunération intermédiaire que dans la dernière.

Parmi les personnes qui ont répondu exercer ainsi depuis 5 à 10 ans (195 F ; 54 H), ont une rémunération inférieure à 50.000 € 71,3% des femmes et 48,1% des hommes (23,2 points d'écart). On souligne aussi que les rémunérations supérieures à 100.000 € concernent 3,1% des femmes (n=6) et 22,2% des hommes (n=12).

Enfin, comme pour le croisement de variables précédent, c'est la catégorie qui représente les personnes avec le plus d'ancienneté qui a les plus grands écarts (« Plus de 10 ans », 161F ; 107 H). Sous le seuil de 50.000 € de rémunération annuelle, se retrouvent 54% des femmes et 18,7% des hommes (35 points d'écart) ; et ont une rémunération supérieure à 100.000 €, 9,9% des femmes et plus de la moitié des hommes (53,3%).

Nous pouvons donc conclure de la même façon : plus les répondant-es ont d'années d'ancienneté sous le mode d'exercice actuel, et plus les écarts sont importants au niveau des rémunérations des hommes et des femmes.

1.5. Pour les associé-es : taille de la structure

Étant donné que les femmes associées sont moins nombreuses dans les associations plus grandes, nous nous demandons : à taille de structure égale, quelles différences de rémunération existe-t-il entre les femmes et les hommes ?

	de 2 à 5 associé(e)s				de 6 à 10 associé(e)s				de plus de 10 associé(e)s			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectif	%	Effectifs	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1. Inférieure à 24.000€	5	5.7%	2	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2. De 24.001€ à 30.000€	4	4.5%	1	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3. De 30.001€ à 50.000€	28	31.8%	6	8.8%	0.0%	1	14.3%	0.0%	0.0%	1	3.1%	0.0%
4. De 50.001€ à 100.000€	40	45.5%	25	36.8%	5	62.5%	0.0%	0.0%	5	41.7%	2	6.3%
5. De 100.001€ à 200.000€	10	11.4%	30	44.1%	3	37.5%	3	42.9%	4	33.3%	17	53.1%
6. Supérieure à 200.000€	1	1.1%	4	5.9%	0.0%	3	42.9%	3	25.0%	12	37.5%	37.5%
Grand Total	88	100.0%	68	100.0%	8	100.0%	7	100.0%	12	100.0%	32	100.0%

Tableau des écarts trouvés lorsque nous faisons la soustraction du pourcentage d'hommes à celui des femmes :

Rémunération annuelle	de 2 à 5 associé(e)s	de 6 à 10 associé(e)s	de plus de 10 associé(e)s	Moyenne
Moins de 50.000€	28.8%	-14.3%	-3.1%	3.8%
De 50.001€ à 100.000€	8.7%	62.5%	35.4%	35.5%
Plus de 100.000€	-37.5%	-48.2%	-32.3%	-39.3%

Dans les structures de 2 à 5 associé-es (88 F ; 68 H), nous trouvons 42% des femmes et 13,2% des hommes sous le seuil de 50.000 € de rémunération annuelle, ainsi que 12,2% des femmes et exactement la moitié des hommes comme ayant une rémunération supérieure à 100.000 €.

Parmi les rares personnes se situant dans une association composée de 6 à 10 associé-es (8 F ; 7 H) nous trouvons la totalité des femmes dans les tranches de rémunération de 50.001 € à 100.000 € et de 100.000 € à 200.000 € ; la totalité des hommes sauf un (qui perçoit entre 30.000 € et 50.000 € par an) sont en revanche dans les tranches de 100.000 € à 200.000 € et supérieure à 200.000 €.

Enfin, pour les personnes ayant déclaré être dans des structures avec plus de 10 associé-es (12 F ; 32 H), nous trouvons que presque la moitié (41,7%, n=5) des femmes perçoivent une rémunération inférieure à 100.000 € alors que ceci n'est le cas que pour 9,4% des hommes (n=3). Nous constatons également un écart de 12,5 points à la dernière tranche de rémunération, où se trouvent 25% des femmes (n=3) et 37,5% des hommes (n=12). La présence d'un homme et de zéro femme dans les tranche de rémunération de moins de 50.000 € justifie le faible écart constaté dans le deuxième tableau.

Les moyennes d'écarts sont le résultat d'une grande hétérogénéité, du moins pour les deux premières tranches de rémunération. En effet, c'est parce qu'il y avait un homme pour chacune des deux dernières catégories de nombre d'associé-es dans la structure d'appartenance, mais aucune femme, qu'on observe des écarts négatifs pour la tranche de rémunération de moins de 50.000 €. En outre ici on retrouve bien plus de femmes, par un écart de 28,8 points, mais la moyenne descend à 3,8% car elle ne prend pas en compte les différences d'effectifs. Pour la tranche de 50.001 € à 100.00 € , elle monte à 35,5 points : il n'y a presque pas d'écart dans les petites associations, mais il y a une très grande dans celles de 6 à 10 associé-es, sans doute encore car il y a très peu d'effectifs dans cette catégorie. Enfin la dernière moyenne est de 39,3 points d'écart, les hommes étant plus nombreux à percevoir des rémunérations supérieures à 100.000 € et ce de façon à peu près égale peu importe la taille de la structure d'appartenance.

Nous constatons ainsi que, à taille de structure égale, des différences de rémunération importantes existent entre femmes et hommes associé-es, spécialement lorsque les structures sont petites (de 2 à 5 associé-es).

2. Comparaison « toutes choses égales par ailleurs »

Pour la sous-partie antérieure, nous avons étudié les différences de rémunération entre les sexes lorsqu'un certain facteur particulièrement déterminant des revenus était identique pour les répondant-es. Cependant, les autres facteurs étaient toujours en jeu : par exemple, des femmes associées pourraient gagner moins d'argent dans des petites structures que les hommes parce qu'elles exercent une activité dominante moins bien rémunérée, comme le droit des personnes.

L'objectif de cette sous-partie est de voir quelles sont les différences, si elles existent, lorsque « toutes choses sont égales par ailleurs ». Nous allons croiser les variables que nous avons vu dans la partie II.1., de façon à ce que l'activité dominante, le mode d'exercice, la déclaration de temps de travail, l'ancienneté et éventuellement la taille de la structure (lorsque la sous-population étudiée concerne les associé-es) soient équivalents pour les hommes et les femmes, et nous allons observer s'il existe des différences de rémunération entre les uns et les autres.

Nous faisons le choix de prendre la sous-population dont les effectifs sont le plus élevés à l'intérieur de notre échantillon, afin d'avoir l'analyse la plus statistiquement pertinente possible. Nous choisissons donc :

- les répondant-es spécialisé-es en droit des affaires (172 F ; 103 H), parmi lesquel-les
- les associé-es (32F ; 50 H), parmi lesquel-les
- les personnes déclarant travailler entre 40 et 60 heures par semaine (23 F ; 38 H)⁵,
- dont l'ancienneté d'inscription au Tableau est de 11 à 20 ans (11 F ; 11 H)⁶,
- et travaillant dans une structure composée de 2 à 5 associé-es (8 F ; 8 H).

Nous ajoutons une dernière variable, l'ancienneté sous le mode d'exercice actuel, et nous obtenons le tableau suivant :

Effectifs	2. 2 à 4 ans		3. De 5 à 10 ans		4. Plus de 10 ans		Grand Total
	Femmes	Homme	Femmes	Homme	Femmes	Homme	
3. De 30.001€ à 50.000€	2			2	1	1	6
4. De 50.001€ à 100.000€			1	1	4	1	7
5. De 100.001€ à 200.000€		1		1		1	3
Grand Total	2	1	1	4	5	3	16

Nous constatons qu'à type d'activité dominante, mode d'exercice, déclaration de temps de travail, ancienneté d'inscription au Tableau et taille de structure équivalentes, parmi les personnes qui

⁵ Nous avons donc regroupé les catégories de réponse "De 40h à 50h" et "De 50h à 60h".

⁶ Il y a, parmi les répondant-es au questionnaire, légèrement plus d'associé-es en droit des affaires déclarant travailler entre 40 et 60 heures par semaine dont l'ancienneté d'inscription au Tableau est supérieure à 20 ans (6 F, 23 H), mais le choix a été fait pour l'ancienneté de 11 à 20 ans car les effectifs des hommes et des femmes étaient équilibrés. Pour la même raison, le choix a été fait pour les associé-es plutôt que pour les collaborateur-ices libéraux-les (il y avait beaucoup plus de femmes que d'hommes).

exercent sous le mode actuel depuis 2 à 4 ans, les deux femmes concernées ont une rémunération annuelle entre 30.001 € et 50.000 € alors que le seul homme a une qui est au moins deux fois supérieure (de 100.001 € à 200.000 €). Parmi ceux et celle qui exercent depuis 5 à 10 ans, nous remarquons que cette fois-ci il y a deux hommes (soit la moitié) dont la rémunération se situe entre 30.001 et 50.000 €, puis le reste sont distribués dans les deux tranches supérieures ; la seule femme est dans la tranche intermédiaire (50.001 € à 100.000 €). Enfin, parmi les 5 femmes qui exercent comme associé-es depuis plus de 10 ans, 4 d'entre elles perçoivent entre 50.001 € et 100.000 € par an, et la dernière se trouve dans la tranche de rémunération inférieure. Les trois hommes avec autant d'expérience sont distribués dans les trois tranches représentées.

Nous remarquons ainsi qu'il n'y a aucune femme dans la dernière tranche de rémunération, alors que presque la moitié des hommes le sont. Un approfondissement sur le profil de ce petit échantillon nous permettrait, peut-être, de dégager les autres facteurs qui contribuent à ces écarts.

Malgré les efforts pour choisir la sous-population où il y aurait le plus de personnes, hommes et femmes, pour faire l'analyse la plus statistiquement pertinente, force est de constater que les effectifs sont tout de même faibles. En effet, cet outil (l'analyse statistique des données recueillies par un tel questionnaire) est limité, et il ne permet pas d'isoler parfaitement des variables, pas non plus à travers la comparaison « toutes choses égales par ailleurs », qu'il faudrait répéter pour toutes les autres sous-populations pour comprendre dans quelle mesure le facteur du sexe est déterminant dans les rémunérations des avocat-es – il faut d'ailleurs préciser que ce n'est pas le sexe en soi qui est déterminant, mais plutôt le fait que les personnes sont identifiées et traitées soit comme des hommes, soit comme des femmes, comme nous l'avons signalé au début de la partie I de ce rapport.

III. Synthèse et perspectives

En étudiant les réponses, et donc certaines caractéristiques, des femmes et des hommes de notre échantillon, nous avons pu constater notamment que :

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

Les femmes avocates sont plus orientées vers le droit social et des personnes que les hommes (1.1), ce qui pourrait être en lien avec le fait qu'elles sont proportionnellement plus nombreuses à dire que dans leur choix d'activité dominante, leurs convictions personnelles ont été importantes ou très importantes (1.5.6). Ceci se rapproche des résultats présentés par Lapeyre et Le Feuvre (2004 ; 2009), sociologues spécialisées dans la question du genre, ainsi que par Clotilde Lepetit, présidente de la commission Égalité au CNB (2016). D'autres travaux en sciences sociales sur le genre signalent que, de façon générale, les femmes sont plus encouragées et éduquées que les hommes pour réaliser du travail qui soit au service des autres (ce qu'on appelle en anglais le *care*). Force est de constater que ce type d'activités sont aussi moins bien rémunérées dans notre société, et ceci ne fait pas exception parmi les avocat-es. Mais il serait une erreur de blâmer les femmes pour leurs choix professionnels et donc de leur rémunération lorsque finalement ils sont, dans une certaine mesure, la conséquence de structures sociales au-delà de leur contrôle. Les hommes aussi sont affectés par ces structures, mais d'une façon qui finalement les bénéficie (ils sont davantage encouragés à entreprendre des carrières qui sont mieux appréciées socio économiquement ; ainsi nous retrouvons plus d'hommes avocats dans le droit des affaires et fiscal dans notre enquête comme dans celles de Lapeyre et Le Feuvre).

Si l'on souhaite diminuer ces divergences genrées et notamment les inégalités en termes de rémunération qui en sont issues (que nous avons étudié à la partie II.1.1 de ce rapport), il faudrait s'intéresser à d'autres études et initiatives qui ont cherché à comprendre, voire à modifier, les tendances d'orientation scolaire, académique et professionnelle des jeunes, comme par exemple dans les diverses filières au lycée. Ensuite, il serait question de mener des actions similaires au sein des études de Droit, si possible. Or, ce type de mesures (cherchant à modifier les choix des individus) resteraient finalement sans modifier les structures qui sont davantage responsables pour de telles différences. Une compréhension plus complète de celles-ci et des enjeux de genre sera nécessaire pour pouvoir mettre en place de tels changements.

2. Il existe un déséquilibre dans la répartition des femmes et des hommes dans les divers modes d'exercice

La proportion de femmes collaboratrices libérales et exerçant en individuel (avec ou sans partage des moyens) est plus élevée que celle des hommes ; en effet, ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à être des associés (2.1). Ce phénomène a également été commenté par Lapeyre et Le Feuvre (*ibid.*) ainsi que Haeri *et al.* (2017) : il serait avant tout une conséquence de la féminisation du métier, c'est à dire que les générations plus jeunes d'avocat-es contiennent de plus en plus de femmes ; elles sont même à présent légèrement majoritaires, comme au Barreau de Lyon dans son ensemble (cf. annexe 1 et question 0.2). Comme auparavant elles étaient minoritaires à

entrer dans la carrière et que le statut d'associé-e requiert en général plusieurs années de carrière au préalable, il y a encore de nos jours plus d'associés hommes.

Or, notre enquête nous a permis de recueillir d'autres informations concernant cet écart. Par exemple, il a été demandé s'il y avait eu des changements dans la carrière des répondant-es qui n'ont pas résulté de leur libre choix. Plusieurs femmes exerçant actuellement en individuel (avec ou sans partage de moyens) ont répondu qu'elles ont dû s'installer suite à la rupture d'un contrat de collaboration, souvent due à un congé maternité (annexe 5). Des réponses similaires peuvent être retrouvées également en annexe 4, de la part de femmes ayant exercé en individuel par le passé. D'autres évoquent également leur rôle maternel, expliquant qu'elles ont fait ce choix afin de trouver un meilleur équilibre entre leurs vies personnelle et professionnelle. Enfin, quelques-unes signalent la difficulté d'évoluer ou de « trouver sa place » dans des structures avec beaucoup d'associés hommes. Il sera nécessaire d'approfondir l'analyse de toutes les difficultés rencontrées par les répondant-es afin de mieux dégager les tendances et les pistes d'action pour y répondre.

3. La dimension parentale est davantage priorisée par les femmes, mais pas par la majorité d'entre elles, et pas beaucoup plus que par les hommes

Il faut nuancer la mesure dans laquelle on considère que l'aspect parental de la vie des avocates est pesant pour elles : comme nous l'avons constaté à la question 2.16 sur ce qui a guidé le choix d'exercice actuel, la recherche d'un tel équilibre n'est évoquée que par un tiers des répondantes (bien qu'il y ait presque une moitié sur l'ensemble d'entre elles qui sont des collaboratrices et qui donc avaient peu de chances de répondre ainsi). On peut ajouter que plus d'un quart des hommes ont avancé la même raison, donc ce n'est pas tellement une spécificité féminine. Certes, parmi les répondant-es qui ne travaillent pas pour le compte du cabinet les 5 jours de la semaine (question 2.6), il n'y a qu'un seul homme qui le fait en raison d'un « impératif » familial, et puis 4 (presque la moitié des hommes dans cette situation) qui déclarent que c'est un choix pour passer plus de temps avec leurs proches. En revanche, ceci concerne d'un à deux tiers des femmes concernées (30 à 61 personnes). Or justement, il s'agit d'un maximum de 61 femmes sur 719 répondantes : c'est une réalité mais une qui se manifeste de façon assez minoritaire dans notre échantillon.

Dans tous les cas, les chercheuses Lapeyre et Le Feuvre (2009) mettent en lumière que, de façon générale, une injonction collective est faite aux femmes pour qu'elles fassent la « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle, tandis qu'il y a « une présomption de « disponibilité permanente » à l'égard de la profession chez les hommes » (ceci pourrait expliquer qu'ils soient plus nombreux à déclarer travailler davantage de temps, cf. questions 2.7, 2.9 et 2.10). De ce fait, les femmes dans les métiers libéraux tels que celui d'avocat-e, vont avoir plus tendance à chercher des modalités d'exercice qui leur permettent cet équilibre, et par conséquent la féminisation de la profession n'emmène pas « naturellement » vers une égalité professionnelle (en termes de modes d'exercice ni de rémunération) des hommes et des femmes. Il faut bien souligner qu'il s'agit ici de « scripts sexués » comme l'appellent les chercheuses, qui relèvent d'un niveau structurel au-delà du personnel. De fait, même les employeur-ses s'attendent à ceci lors du recrutement, chose qui peut mener à des discriminations envers les femmes, comme le souligne Kami Haeri dans le rapport qui a été confié à lui et son équipe (2017).

Or, il a déjà été établi à niveau institutionnel qu'il est discriminatoire de sanctionner la carrière des femmes en raison de leur rôle maternel (Lepetit, 2016). En effet, supposer que les responsabilités parentales les affectent plus et qu'il est donc légitime de heurter leur vie et futur professionnels renvoie à une conception sexiste des rôles des individus au sein d'une famille et vis-à-vis du travail. Nous notons par ailleurs que la parentalité est un phénomène qui, dans notre échantillon, concerne davantage les hommes que les femmes, et qu'ils ont même tendance à avoir plus d'enfants qu'elles (question 0.5). Les stratégies les plus communément entreprises par les femmes avocates qui ont ou souhaitent avoir une carrière « réussite » ne remettent que peu ou pas en cause cet ordre des choses, comme le notent Lapeyre et Le Feuvre (2004). Justement, ces chercheuses préconisent que, pour lutter plus efficacement contre les inégalités de sexe, il faut arrêter de renvoyer les femmes à leur « différence » et mettre en place des transformations davantage structurelles dans la profession, susceptibles d'affecter à la fois les hommes et les femmes.

Dans ce sens, nous trouvons que plusieurs des préconisations faites par Haeri (*ibid.*) et la Commission Égalité du Conseil National des Barreaux⁷ sont en effet souhaitables dans l'objectif d'atteindre une plus grande égalité entre les femmes et les hommes au sein de la profession d'avocat-e, même si dans le cas du rapport Haeri, celles-ci n'ont pas nécessairement été présentées dans cette optique. En effet, son étude est particulièrement focalisée sur les jeunes et futures générations d'avocat-es, leurs souhaits, défis, craintes, perspectives, etc. Certes celles-ci sont composées désormais d'une légère majorité de femmes, mais les résultats sont présentés sans distinction de sexe, et il indique qu'il y a un intérêt important parmi les jeunes générations pour précisément « concilier » leurs vies privées et professionnelles. Nous soulignons aussi qu'au sein de notre échantillon, plusieurs hommes ont manifesté un même intérêt, comme nous pouvons le voir dans les réponses à la question 2.21 « Quelles évolutions/modifications souhaiteriez-vous apporter à votre mode d'exercice si vous en aviez la possibilité ? », consultables en annexe 7. Un a par exemple dit : « *Un congé paternité plus long, comme au Barreau de Paris. Mais bon, nous sommes à Lyon, pas trop d'illusions à se faire...* ».

Les préconisations concernent donc, notamment, favoriser le télétravail, améliorer la flexibilité du temps de travail, une plus grande mutualisation des moyens (par la création, par exemple, d'espaces de *co-working*), des actions de sensibilisation sur les questions de genre et de discrimination, et l'encouragement du recours au congé paternité. Par rapport à celui-ci, nous remarquons que précisément, il n'a pas été préconisé de lui donner une durée égale au congé maternité ; or, nous considérons que si les institutions responsables pensent véritablement que la parentalité ne concerne pas plus les femmes que les hommes, alors tous leurs messages à ce sujet doivent aller dans ce sens, et donc il devient impératif que le congé paternité soit aussi long que celui de maternité. Certes, il n'y a pas beaucoup de recours au congé paternité qui est fait de nos jours de façon générale, et ce même à niveau européen, mais il existe des stratégies telles que le « quota des pères »⁸ qui le rendent plus attractif (Périer, 2004). Il sera toutefois nécessaire d'étudier les spécificités de la profession d'avocat-e par rapport à ceci afin de savoir comment augmenter véritablement le recours

⁷ Lepetit, *op cit.*

⁸ Il s'agit de proposer un congé pour deux parents dont la totalité offerte peut seulement être atteinte à condition que chacun-e des deux utilise une certaine durée de celui-ci. La PreParE mise en place par la CAF en 2015 met en application ce principe.

au congé paternité ; il sera aussi sans doute abordé dans les actions de sensibilisation auprès des avocat-es.

Par rapport au reste des préconisations, elles permettraient à notre avis, d'effectivement faire évoluer l'exercice du métier vers une capacité plus grande pour chaque individu de s'investir en dehors de sa profession, chose qui bénéficiera sans doute à l'ensemble des avocat-es et permettra simultanément de diminuer les inégalités de sexe. La mutualisation des moyens serait une mesure qui ne va pas forcément dans ce sens, mais elle est encore une fois susceptible de bénéficier n'importe quel individu, et notamment celles et ceux qui travaillent en individuel et isolé (mode d'exercice où les femmes sont plus nombreuses, auquel elles arrivent parfois par contrainte comme nous l'avons vu à la question 2.18, et où les écarts de rémunération sont plus marqués, cf. partie II.1.2 de ce rapport).

4. De nombreuses femmes déclarent être traitées différemment en raison de leur sexe

Plus de la moitié des femmes (367) a répondu « oui » à la question 3.7, « Pensez-vous percevoir, à travail équivalent, une rémunération inférieure à celle d'un confrère de l'autre sexe ? ». Presque 70% d'entre elles affirme que c'est ainsi dès leur début d'activité, et plus d'un quart (27%, soit 99 personnes) ont répondu « Après le premier enfant » (cf. question 3.7.1). À peu près la moitié de ces 367 femmes considère que c'est dû au « sexisme des confrères », et c'est cette modalité de réponse qui a reçu le plus de consensus, suivie par « Votre vie de famille réduit votre disponibilité » (évoquée par 41,7% des répondantes) ; 50 réponses « Autre » à cette question sont consultables en annexe 10.

Le chiffre de réponses affirmatives de la part des femmes s'élève légèrement pour la question 3.8, « Estimez-vous avoir subi, à un moment de votre carrière professionnelle, une différence de traitement par rapport à un confrère de l'autre sexe ? » : elles sont maintenant 389 et concernent donc 54,2% des femmes dans l'échantillon. La plupart d'entre elles (67,9%) déclarent l'avoir ressenti avec un confrère et/ou au sein du cabinet (62%), et presque la moitié avec un client (47%). La nature de cette différence de traitement n'est cependant pas précisée, chose qui pourrait expliquer que 10,5% des hommes dans l'échantillon aient également répondu affirmativement.

La proportion des femmes à avoir perçu des vraisemblables discriminations sexistes est donc très élevée, ce qui nous invite à mener plus d'enquêtes sur la nature et, si possible, des raisons derrière ces phénomènes.

5. Des différences de rémunération existent même lorsque des variables ayant une forte influence sur les revenus sont équivalentes

Comme nous l'avons vu dans la partie II de ce rapport, lorsqu'on étudie 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 le cas des associé-es) équivalente, les hommes ont toujours tendance à avoir des revenus plus élevés que les femmes. Lorsqu'on fait une comparaison du type « toutes choses égales par ailleurs », donc en croisant simultanément toutes les variables précédemment citées pour une seule partie de l'échantillon (qui possédait donc les mêmes caractéristiques : 8 femmes et 8 hommes, associé-es en droit des affaires avec plusieurs années de

carrière), nous avons constaté que là encore, les femmes étaient concentrées dans les tranches de rémunération plus basses, et que presque la moitié des hommes touchaient des revenus annuels supérieurs à 100.000 € ; leurs revenus étaient ainsi plus dispersés, ce qui est en congruence avec les résultats mis en avant par Lapeyre et Le Feuvre (2009).

Il faudrait, pour avoir des informations qui soient à la fois plus précises et plus représentatives en ce qui concerne les revenus des avocat-es, compter avec des données moins approximatives sur leur rémunération annuelle (les catégories de réponse n'étaient pas de taille égale et permettaient parfois une variance très importante) et avec plus de données de façon générale (davantage de répondant-es). De telles informations nous permettraient de mieux étudier les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que les facteurs qui les déterminent ; sans elles il est difficile d'envisager des pistes d'action en vue de diminuer dits écarts.

Autres pistes d'approfondissement et de prolongement

Cette enquête nous a permis d'étudier les différences en termes de situation et d'exercice professionnels entre les hommes et les femmes au Barreau de Lyon. Cependant, il est important de noter que ces groupes ne sont pas homogènes, et que le genre n'est pas un facteur indépendant lorsqu'il s'agit d'étudier des inégalités sociales dans un milieu. En effet, d'autres facteurs susceptibles d'être à l'origine de discriminations le traversent, tels que l'origine, l'aspect physique, l'âge, les capacités physiques, l'orientation sexuelle, et l'appartenance religieuse. Ainsi, hommes et femmes seront traité-es différemment en tant que tels en fonction de leurs autres caractéristiques, ce qui peut plus ou moins les pénaliser. Il est donc pertinent d'étudier, comme le préconisent par ailleurs Haeri *et al.* (*ibid.*), comment s'articulent ces différents facteurs au sein du Barreau de Lyon afin de mettre en place des actions plus efficaces en faveur de l'égalité et la diversité.

Par ailleurs, il existe d'autres organismes qui travaillent sur l'égalité d'exercice des avocats et des avocates à l'heure actuelle, et avec qui il serait envisageable de collaborer, même si les terrains d'étude et les manières de les aborder ne sont pas les mêmes. À notre connaissance, nous avons :

- D'une part le Conseil National des Barreaux, qui en partenariat avec l'Université de Lausanne, mène une enquête dont les résultats ne sont pas encore publiés mais qui sont référencés dans le rapport Haeri.
- D'autre part, la Commission Égalité et Diversité de l'ACE (Avocats Conseils d'Entreprises), en collaboration avec l'Association Moms à la Barre, mène depuis fin mai 2017 une « enquête sur la qualité de vie des avocats » via un questionnaire en ligne⁹.

Avec ces organismes, il serait donc possible de partager et de confronter les résultats de nos respectives enquêtes, ainsi que de collaborer en vue de trouver des pistes d'action applicables vis-à-vis des Barreaux de France.

Enfin, il est clair que travailler avec l'objectif d'une plus grande égalité professionnelle des femmes et des hommes au Barreau de Lyon requiert des expertises à la fois des sciences sociales sur la question du genre et sur le métier d'avocat-e. Une démarche de co-construction est donc souhaitable

⁹ Consultable sur le site de l'ACE : <https://www.avocats-conseils.org/fr/component/k2/item/254-enquete-sur-la-qualite-de-vie-des-avocats>

pour donner suite à cette étude : la collaboration des acteurs et actrices du Barreau avec les membres des Universités donnera sans doute lieu à des stratégies d'égalité plus efficaces, au bénéfice des avocats et des avocates de Lyon.

Références bibliographiques

Haeri, K., Challan-Belval, S., Hannezo, E., et Lamon, B. (2017). *L'avenir de la profession d'avocat*. Paris : Ministère de la Justice.

Lapeyre, N. et Le Feuvre, N. (2004). « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France ». *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 42-58.

Lapeyre, N. et Le Feuvre, N. (2009). 36. Avocats et médecins : féminisation et différenciation sexuée des carrières. Dans Demazière, D. et al., *Sociologie des groupes professionnels* (p. 424-434). Paris : La Découverte « Recherches ».

Lepetit, C. (2016). *Présentation des travaux de la commission « Egalité » – Rapport d'information*. Paris : Conseil National des Barreaux (CNB).

Périver, H. (2004). Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe. *Revue de l'OFCE*, 3(90), 225-258.

Annexes

1. Compositions de l'échantillon et de la population ciblée

COMPOSITION DES REpondant-ES A L'ENQUETE (Echantillon Etudie)

	Femmes			Hommes			Total Effectifs	Total % en ligne	Total % en colonne
	Effectifs	% en ligne	% en colonne	Effectifs	% en ligne	% en colonne			
Associé(e)	108	50%	15%	107	50%	37%	215	100%	21%
Collaborateur/collaboratrice libéral(e)	325	78%	45%	93	22%	33%	418	100%	42%
Collaborateur/collaboratrice salarié(e)	51	69%	7%	23	31%	8%	74	100%	7%
<i>Exercice individuel avec partage de moyens (GIE, SCM, convention de mise à disposition)</i>	116	78%	16%	32	22%	11%	148	100%	15%
<i>Exercice individuel et isolé</i>	118	79%	16%	31	21%	11%	149	100%	15%
Grand Total	718	72%	100%	286	28%	100%	1004	100%	100%

COMPOSITION DES AVOCAT-ES INSCRIT-ES A L'ORDRE DES AVOCATS DE LYON (POPULATION CIBLEE)

	Femmes			Hommes			Total Effectifs	Total % en ligne	Total % en colonne
	Effectifs	% en ligne	% en colonne	Effectifs	% en ligne	% en colonne			
Associé(e)	404	38%	22%	663	62%	47%	1067	100%	33%
Collaborateur/collaboratrice libéral(e)	816	68%	44%	376	32%	27%	1192	100%	37%
Collaborateur/collaboratrice salarié(e)	120	67%	6%	60	33%	4%	180	100%	6%
Exercice individuel avec ou sans partage de moyens	515	63%	28%	307	37%	22%	822	100%	25%
Grand Total	1855	57%	100%	1406	43%	100%	3261	100%	100%

2. Réponses à la question 2.6.3.1.1

« [VOUS ÊTES A TEMPS PARTIEL, CELA A-T-IL SUSCITE DES DISCUSSIONS/REFLEXIONS ?] SI OUI, LESQUELLES ? »

Réponses des femmes¹⁰

- arrêt de la profession
- Baisse de rémunération à prendre en compte et difficile de ne pas travailler le jour où on est pas censé le faire.
- " Crainte de l'employeur que je ne sois pas en mesure de satisfaire les clients le jour où je ne travaille pas pour le cabinet.
Crainte que cela génère des difficultés d'organisation.
Crainte que je développe une clientèle personnelle"
- "dès l'arrivée du premier enfant
choix de disposer d'une journée par semaine pour m'en occuper
et organiser la maison et assurer les rdv"
- discussion sur l'impact au niveau de la rétrocession d'honoraires... qui a diminué alors que je fais le même travail en 4 jours plutôt que 5!
- L'impression de se reposer et de moins travailler vis à vis des associés alors que Ç pour séparer le travail de collaboration et la clientèle personnelle . C'est impossible sinon de développer on nous l' interdit
- O
- organisation du travail
- "Parfois peu compatible avec le métier d'avocat...
Cela m'arrive régulièrement de travailler pour le compte du cabinet le mercredi. "
- Pas vraiment compatible avec les exigences de la profession.
- Question de l'adaptation du temps passé à la rémunération; question d'organisation pour assurer un bon suivi des dossiers malgré une présence à temps partiel. Question de la difficulté de passer d'une activité à une autre et de se mobiliser selon les besoins.
- Reflexion : "j'aurais préféré un congé parental total" puis refus de l'associé, puis refus de m'adresser la parole ou de travailler avec moi, et ralentissement de mon évolution salariale (statut de collaboratrice salariée à l'époque).
- Rémunération baissée pour travail identique!?
- "Risque de perte de dossiers ou de clients.
Moindre ressources par rapport aux charges qui restent écrasantes. "

¹⁰ Lorsque les enquêté-es ont répondu de façon identique, leur réponse n'apparaît qu'une seule fois sur cette liste et les suivantes du même type.

- Se heurtent les besoins familiaux (prendre du temps auprès des enfants essentiellement) et l'efficacité de mon cabinet. J'estime en fait ne pas pouvoir en l'état gérer correctement mon cabinet dans le temps qui m'est imparti, dans la mesure où je prends en charge mes enfants également le matin et le soir les autres jours de la semaine.
- simple réflexion sur l'organisation de l'équipe, définition et calcul du "temps partiel"
- situation subie difficultés liées à la crise perte de droit futur à retraite
- sur l'organisation de l'emploi du temps des enfants, sur le niveau de revenus du foyer
- Volonté de développer mon activité personnelle alors que le cabinet veut une collaboratrice à temps plein

Réponses des hommes

- Cela questionne l'investissement professionnel, la crédibilité et donc la confiance mais le choix de ne pas augmenter les frais généraux et d'être plus sélectif est une réponse je crois ; du moins si j'ai compris la question...
- Montant du chiffre d'affaires et de la rémunération

3. Réponses à la question 2.16

« QU'EST-CE QUI A GUIDE CE CHOIX D'EXERCICE ? »

Réponses des femmes

- aucune évolution dans mon ancien cabinet suite à mon retour de congé maternité
- besoin d'indépendance
- Besoin de changement / envie d'essayer de créer ma propre structure
- Ce n'est pas un choix
- Ce n'est pas un choix, épuisement
- Ce n'est pas un choix, réforme des professions juridiques
- Choix
- choix après séparation scp
- collaboratrice : être formée et apprendre la profession
- en finir avec la collaboration libérale
- envie
- envie d'être indépendante
- envie de changement/absence d'évolution satisfaisante dans cabinet
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Ce n'est pas un choix
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle, convivialité
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle, départ SCP
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle, rester indépendante
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Retrocession collaboratrice ridicule et absence totalement de reconnaissance.
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies
- étude d'un projet de reconversion
- fondation cabinet

- hasard des rencontres/opportunités
- indépendance
- indépendance et liberté
- installation suite à différend entre associés faisant suite à une très longue collaboration
- Jeune avocate : Prestation de serment en décembre 2016
- l'expérience passée à savoir, tout d'abord, le salariat, l'association, puis au final une collaboration à temps partiel ou temps plein
- la formation
- liberté
- liberté et indépendance
- mauvaises collaborations
- meilleur façon de pouvoir vivre et essayer de développer sa clientèle
- mode d'entrée dans la profession
- Ne pas être seule ne pas se scléroser
- ne plus être collaborateur
- NE PLUS TRAVAILLER POUR UN AUTRE
- Offre de poste
- Opportunité de carrière
- Opportunité de carrière, Ce n'est pas un choix
- Opportunité de carrière, conge maternite allonges en salariat
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Ce n'est pas un choix
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Début d'activité / formation
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, meilleure rémunération
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Volonté de développer mon activité personnelle (avant collaboratrice sous statut salarié)
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies

- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies, créer une entreprise
- Opportunité de carrière, voir question 19
- Opportunité de carrière, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies
- Passerelle
- perte collaboration au bout de 4,5 ans d'ou installation libérale individuelle
- simplicité
- solution pour débiter et développer une clientèle personnelle
- vie privée
- volonté d'indépendance et néanmoins de partage
- Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies
- Volonté de se former

Réponses des hommes

- Ce n'est pas un choix
- cf. supra
- Choix personnel . Liberté
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle
- Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies
- indépendance
- la liberté... après une association qui s'est mal terminée
- ne plus être un esclave
- Opportunité de carrière
- Opportunité de carrière, Ce n'est pas un choix
- Opportunité de carrière, continuité d'un poste de juriste (art 98)
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle

- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies
- Opportunité de carrière, Équilibre de vie privée / vie professionnelle, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies, l'expérience
- Opportunité de carrière, Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies
- passage du salarié au statut libéral. volonté de développement d'une clientèle personnelle.
- Une certaine idée de la justice, par passion et conviction (oui c'est étonnant non ?)
- Volonté de partager / optimiser les charges professionnelles et/ou créer des synergies

4. Réponses à la question 2.18 de la part des personnes n'exerçant pas actuellement en individuel

« SI TOUT OU PARTIE DE CES CHANGEMENTS N'A PAS RESULTE D'UN LIBRE CHOIX, MERCI D'EN PRECISER BRIEVEMENT LES PRINCIPAUX MOTIFS »

Réponses des femmes (n=60)

- "- trop peu de temps pour développer une clientèle personnelle et donc envisager une installation."
- Après des années d'exercice en qualité de salariée, j'ai été contrainte à prendre un statut "libéral"d'associée, sans véritablement avoir les prérogatives d'un associé, ni celles d'un collaborateur; j'ai ensuite choisi de quitter ce cabinet où mes conditions de travail étaient devenues pénibles. J'ai préféré alors constituer mon propre cabinet avec 3 autres associés.
- Après l'accession au titre d'avocat facilité à obtenir un poste
- "Au vu des conditions du marché du travail et des faibles perspectives d'emploi des juristes après un master 2, l'obtention du CAPA est finalement devenu un passage obligé. "
- démission d'un poste de juriste en entreprise liée à la mutation de mon mari.
- départ à la retraite de l'associé majoritaire
- en sortant de l'école, la collaboration est le seul moyen d'exercer efficacement la profession. Le peu de temps laissé par le cabinet dans lequel je suis collaboratrice libérale pour développer sa clientèle personnelle empêche de s'installer à son compte
- "ex conseil juridique (salariée pendant cette période)
Libérale dès fusion des professions "
- exercice individuel dicté par une perte de collaboration en début d'exercice et de la difficulté à retrouver une collaboration
- "exercice individuel ne permettant pas d'avoir un niveau de salaire suffisant et sentiment d'être trop isolé par rapport à mon activité antérieure (salariée en Cabinet)
la ""vraie"" collaboration libérale est un intermédiaire intéressant"
- Il est trop dangereux de s'installer en individuel immédiatement après le CAPA
- il n'y a pas d'autres options...
- Il n'y a pas le choix sur les mode d'exercice. Les cabinets préfèrent embaucher un collaborateur libéral car cela coûte moins cher.
- impossibilité de s'installer faute de développement de la clientèle personnelle
- Impossibilité de trouver un poste de collaborateur salarié faute de poste correspondant
- impossible de s'installer à la sortie de l'école, pas de moyens financiers et pas de clients

- J'ai été très satisfaite de ma position de collaboratrice puis j'ai été obligée de m'installer dans l'attente de retrouver un poste de collaboratrice.
- J'ai peu d'années d'exercice à mon actif donc la collaboration s'imposait avant de pouvoir m'installer
- J'ai quitté la collaboration de manière forcée par le cabinet dans lequel je travaillais car j'étais enceinte. Je me suis donc installée en exercice individuel et sans beaucoup de clients, et sans trop d'anticipation non plus, à 5 mois de grossesse. J'ai ensuite monté mon cabinet lorsque mon fils avait un mois et suis aujourd'hui ravie de ma situation même si je n'avais pas prévu de m'installer exactement à ce moment-là.
- j'ai suivi mes clients après Enron
- J'ai suivi un associé dans un autre cabinet qui m'a uniquement proposé une collaboration salariée
- J'aurai préférée être salariée avocat
- je n'ai pas assez de clients personnels pour me mettre à me compte
- Je n'ai pas commencé à travailler dans le barreau dans lequel j'ai fait mes études et donc dans lequel j'avais un peu de réseau. Je n'avais donc aucune possibilité de développer ma clientèle personnelle et ai donc choisi, par sécurité, de commencer par une collaboration. J'ai ensuite déménagé et pour les mêmes raisons, j'ai signé une autre collaboration dans l'espoir de m'installer deux ou trois ans après. Malheureusement la collaboration ne nous permet pas non plus de développer une clientèle personnelle (je travaille en conseil et l'Associé du cabinet s'attend à une disponibilité quasi permanente) et j'ai donc ensuite été "obligée" de rester collaboratrice pour gagner ma vie, ne pouvant me permettre des mois de développement sans chiffre d'affaires...
- "Je n'avais pas la vocation de devenir avocate mais je me suis rendue compte au cours de mes études qu'il était nécessaire, presque obligatoire, d'obtenir le CAPA et d'acquérir une expérience en tant qu'avocat pour exercer certaines professions telles que juriste d'entreprise ou juriste en cabinet. Notre assistante actuelle est diplômée d'un Master 2 en droit et n'a ""que"" le statut d'assistante."
- Je précise que je n'avais que le choix d'être associée très minoritaire (quasi statut de salarié sous forme d'associée) ou partir... mais je n'avais pas assez de clientèle pour m'installer... donc je suis ce que j'appelle une "pseudo-associée" sans clientèle ni droits sous dépendance économique ce qui s'assimile à du salariat...
- je voudrais m'installer mais j'attends encore un peu.
- L'exercice individuel: suite à un changement de collaboration après 10 d'expérience. Ce changement s'est mal passé: oblig de s'installer car impossible de trouver une collaboration avec plus de 10 ans d'expérience et pas de bénéfice de Pôle emploi.
- "La collaboration exercée en mode libéral est obligatoire et nous n'avons en réalité pas d'autre choix, en début d'exercice, que de nous y soumettre.
Or, les conditions dans lesquelles cette collaboration est exercée ne relève que très rarement un caractère libéral:
 - pas de temps pour développer;
 - horaires à rallonge;
 - reproches implicites lorsque l'on travaille sur des dossiers persos;
 - impossibilité de s'absenter sans poser de jours de congés.
 Ce n'est pas un choix dans la mesure où avec de telles conditions de travail, j'ai sous-entendu le statut

salarié, lequel n'est plus dans les mœurs dans la mesure où:

- nous sommes éjectables;
- nous coûtons moins cher en libéral;
- nous faisons plus d'heures par peur."

- La nécessité de percevoir un revenu régulier
- "le salariat s'est terminé brutalement dans les 6 mois de mon retour de congé maternité pour la naissance de mes jumeaux.
ayant des charges familiales à assumer et aucune clientèle personnelle, j'ai accepté la première collaboration sérieuse qui s'est trouvée être dans un autre domaine d'activité que celui exercé pendant 11 ans mais qui m'a finalement plu."
- Le statut de collaborateur est une évidence au démarrage de la profession
- Le statut de collaborateur salarié, que je trouve assez intéressant pour un tout de début de carrière, ne m'a jamais été proposé, le statut libéral étant désormais considéré comme la "norme".
- les associés hommes sont réticents à associer des femmes
- Les cabinets d'avocats embauchent majoritairement sous le statut d'avocat libéral, quasi impossible d'être embauché en tant qu'avocat salarié
- Les cabinets proposent rarement la collaboration salariée. Pour des raisons d'équilibre vie privée/ vie professionnelle et de sécurité, j'aurais opté pour ce choix.
- les contraintes du marché du travail, si j'avais pu je serai juriste depuis le début
- Manque de confiance peur de l'avenir esprit d'entreprendre limité
- modalité de la structure
- Mode d'exercice et domaine d'activité imposés par les offres de collaboration
- Mon arrêt de la période de collaboration libérale et mes réflexions quant à un projet de reconversion a résulté d'un fort épuisement lié au rythme de travail et au stress permanent du "toujours plus".
- opportunité de travail plutôt que choix délibéré d'un mode d'exercice.
- Pas assez de clientèle pour m'installer
- Pas d'autre choix que d'être collaborateur libéral, ce statut convenant parfaitement aux cabinets. Le statut de collaborateur salarié serait beaucoup plus approprié mais coûterait cher aux cabinets.
- pas d'existence de contrats salariés.
- Pas d'intégration dans un cabinet pratiquant l'exercice avocat salarié
- pas de changement
- pas de développement satisfaisant de ma clientèle perso en tant qu'individuel libéral et donc recours obligatoire à collaboration pour une stabilisation de la rémunération

- Pas de proposition d'association
- Peu d'opportunités de collaboration salariée sur Lyon.
- Peu de collaborations salariées au sein des cabinets et marché de l'emploi actuel très tendu (très peu d'embauche en qualité de juriste d'entreprise)
- Pour débiter, la collaboration est le seul moyen d'avoir des revenus fixes à la fin du mois, même s'ils sont relativement faibles.
- problème de gouvernance
- Proposition de cette collaboration et besoin économique.
- refus de réaliser les budgets demandés trop importants demandant beaucoup d'investissement en temps non possible avec une vie personnelle de femme (enfants)
- Sortie de l'EDARA et ne souhaitant pas m'installer seule, l'exercice sous forme de collaboration libérale s'est imposé.
- Statut imposé à l'embauche. Difficulté d'évoluer depuis.
- "tentative de m'installer à titre individuel
j'ai tenu 15 mois, mais ai dû retrouver une collaboration à temps partiel, car trop difficile financièrement"
- "virée enceinte de 5 mois en tant que collaboratrice
BNC
Associé pour augmenter mes revenus"
- "Volonté de développer ma clientèle personnelle au delà de ma collaboration.
Le choix libéral s'est donc imposé au détriment du salariat (TRES peu fréquemment proposé au demeurant).
Pas le temps de développer plus avant ma clientèle repoussant une éventuelle installation et me
""contraignant"" pour l'heure à rester en collaboration. "

Réponses des hommes (n=16)

- .
- "Arrêt de l'exercice individuel ""total"" pour prendre une collaboration à temps partiel en raison d'une opportunité et car on m'y poussait un peu."
- choix uniquement guidé par les propositions d'embauche
- "Contraintes économiques
Impossibilité de développer la clientèle personnelle"
- Début de carrière, passage obligé (et indispensable) par la collaboration
- "Je considère que la profession d'avocat est libérale par nature, c'est pourquoi je n'ai pas apprécié mon passage au salariat.
Toutefois, je trouve que les mentalités des cabinets doivent évoluer vers des modes d'exercice plus

flexibles et moins centrés sur la présence au Cabinet. Il serait ainsi possible de développer fortement le home-office, ce qui faciliterait la vie des parents d'enfants en bas-âge notamment. Je suis convaincu que de nombreux confrères se voient contraints de quitter la profession faute de pouvoir aménager leur emploi du temps à leur guise. "

- le mode d'exercice était imposée par la structure.
- Le statut est imposé par la structure à laquelle le collaborateur est rattaché. Et définir une stratégie de recherche d'opportunités professionnelles en fonction du statut (salarié ou collaborateur) m'apparaît voué à l'échec en l'état de la structuration des avocats (majoritairement libéraux)
- les offres de collaboration libérale sont très largement majoritaire à l'entrée dans la profession, si bien que la question du mode d'exercice n'est pas véritablement un choix
- libre choix
- Néant
- On choisit un métier mais pas le statut. Clairement le statut libéral n'est plus adapté à la profession et ne se justifie plus au regard de la réalité de la majorité de cabinets aujourd'hui. Cela crée de la précarité chez les collaborateurs qui n'ont pas pour autant la liberté (temps, souplesse, clientèle personnelle) attaché à leur statut. De ce fait, il y a un déséquilibre de la relation contractuelle qui n'est pas sain pour le collaborateur mais également pour la profession dans son ensemble. Il serait temps de faire évoluer ce métier aux réalités du XXIème siècle.
- Pas concerné
- Peu d'ancienneté dans la profession, besoin d'un "salaire" garanti faute d'une clientèle personnelle suffisante
- pour les nouveaux arrivants, le choix n'existe pas et les nouveaux collaborateurs doivent passer en statut libéral. Les collaborateurs salariés dont je fais partie sont fortement pressés de changer de statut.
- Ras

5. Réponses des personnes exerçant actuellement comme individuel-les (avec ou sans partage de moyens) à la question 2.18

« SI TOUT OU PARTIE DE CES CHANGEMENTS N’A PAS RESULTE D’UN LIBRE CHOIX, MERCI D’EN PRECISER BRIEVEMENT LES PRINCIPAUX MOTIFS »

Réponses des femmes (n=48)

- "Invitation" à m'installer. (Notification de congés post restructuration de SCP).
- "1-""remerciée"" lors de ma grossesse
2- contrat résilié par ordre pour non paiement rétrocession
- annonce de grossesse
- "Après 4 années passées en qualité de collaboratrice et ayant eu un enfant au bout de 2 ans, qui est né avec une malformation cardiaque et beaucoup de complications de santé, j'ai été contrainte de démissionner de mon poste de collaboratrice, pour gérer mes journées et mes semaines selon les besoins de santé de mon enfant.
finalement le mode d'exercice individuel et isolé me laisse plus de liberté pour gérer ma vie personnelle même si je passe énormément de temps à travailler"
- arrivée d'un 2ème enfant!
- "Au retour de mon congé maternité, les dossiers et clients pour lesquels j'intervenais ne m'ont pas été restitués, la consœur recrutée pour me remplacer le temps de mon congé maternité a été recrutée à durée indéterminée et mes compétences ont été remises en question (la maternité semble rendre bête et incompétente).
Enfin, le rythme de travail imposé par le cabinet n'était pas compatible avec mes nouvelles contraintes familiales."
- Brusque fin de collaboration qui m'a poussée à me mettre à mon compte
- Changement de barreau pour des raisons familiales
- choix d'avoir une famille car la collaboration était incompatible avec développement de clientèle et personnelle
- "Collaboration libérale pendant 6 ans après ma prestation de serment.
Installation libérale individuelle, ni préparée ni choisie, après un terme mis au contrat de collaboration par de nouveaux associés intégrant la structure où je travaillais depuis 4 ans.
Association pendant environ 4 ans. Rupture très conflictuelle.
Nouvelle installation libérale individuelle, choisie, après une expérience de partage de locaux pendant + de 3 ans: sous-location et GIE. Association non satisfaisante, ni humainement, ni intellectuellement ni financièrement.
Acquisition de mes locaux en 2011."
- Continuité d'exercice malgré rupture de collaboration

- "En qualité de collaborateur, j'ai bcp développé ma clientèle personnelle et j'avais trop de travail pour continuer à gérer mon poste de collaboration et de cabinet individuel pour envisager de faire un enfant. J'ai donc décidé de m'installer à mon compte, en acceptant de gagner moins d'argent dans l'immédiat pour préparer l'arrivée de mon 1er enfant qui est né 9 mois après mon installation."
- fin de collaboration
- "fin de collaboration suite non paiement honoraires."
- Il a été mis fin à ma collaboration à mon retour de congé maternité.
- Inconfort du statut de collaborateur libéral et difficulté de développer une clientèle personnelle.
- Installation à titre individuel car quasi-impossibilité pour une femme de s'associer dans un cabinet de droit des affaires
- j'ai été associée d'une structure nationale, mais je partageais cette association, localement avec deux avocats. la place d'une femme au sein d'une structure majoritairement masculine, est évidemment, délicate....
- J'ai été remerciée après 3 ans de collaboration à temps partiel (35h en 2 jours 1/2). J'ai donc été contrainte de m'installer et ne le regrette pas.
- je croyais que mes patrons attendaient des jeunes collaboratrices une amplitude horaire totale de disponibilité, ce qui me paraissait "normal" en l'absence de maturité et de projet de maternité. je puisai sans réfléchir dans mon capital "santé . mais j'ai eu des dossiers passionnants. j'ai ensuite créé mon cabinet -en association- toujours en "tapant" dans mon capital santé .mes associés ont ensuite fait pression lorsque j'ai été enceinte (1ere fausse couche).(puis pression sur mon lit d'hôpital, lors de la naissance du premier en césarienne! sourire) je me suis évidemment séparée d'eux . j'ai redémarré seule en individuel. j'ai ensuite été recrutée comme collaboratrice non salariée en cabinet 8 à 10 ans. le statut de collaborateur m'a semblé plus "acceptable" que celui de collaboratrice salariée et d'associée femme compte tenu de ce que j'avais vu (de 1982 à 1995) avant. Mais peut être étais je responsable de ce que la charge était trop importante pour avoir une vie de famille?il faut savoir dire non, on n'ose pas d'autant que j'élevais seule mes enfants .Ensuite le cabinet a trop grandi et a recherché la rentabilité il devenait difficile de conserver des clients perso. j'ai dû également être opérée ce qui fut fait sans arrêt de travail (sauf 72 h 00) .Lorsque la pression est devenue trop forte j'ai démissionné et ai repris en individuel.c'est une carrière chaotique incohérente, mais le statut de collaborateur salarié me paraissait encore "pire" que celui de collab' libéral permettant au moins de "s'auto exploiter". mes "choix" ont été dictés par mes grossesses et par la nécessité de nourrir et élever seule les enfants. j'aurai dû d'ailleurs réfléchir à ce que j'avais vécu en terme d'épuisement lié aux maternités pour anticiper que ce serait pire en vieillissant avec les aléas de santé inhérents au temps qui passe.
- Je me suis installée à mon compte beaucoup plus tôt que prévu. On a mis fin à ma collaboration à mon retour de congé maternité. Je me suis installée à contre cœur (j'avais tout de même retrouvé une nouvelle collaboration) mais avec du recul ça a été une des meilleures décisions que j'ai prises.
- Je me suis installée en exercice individuel et isolé car je n'ai pas trouvé de collaborations qui me convenaient. Dernière collaboration effectuée franchement mauvaise.
- "je travaillais en qualité de consultant en droit après un diplôme supérieur du notariat, suite à la réforme des professions juridiques, j'ai fait le choix de devenir avocat par passerelle avec la profession de conseil juridique.

J'ai commencé par ne pas faire de judiciaire, puis petite à petit le judiciaire s'est développé au sein de mon cabinet"

- La naissance des enfants a contribué au choix d'une installation, pour pouvoir gérer mon temps, puis un divorce a bouleversé l'équilibre.
- Le cabinet où je suis restée 12 ans collaboratrice ne m'a pas proposé de modifier mon statut, et notamment refus de l'association, suite à ma demande, ce qui a motivé mon choix de m'installer, après 14 ans d'exercice, alors que je n'avais quasi pas développé de clientèle personnelle (environ 300-400 € par mois pas plus au moment de mon "installation à 40 ans))
- "Le passage de collaborateur à exercice individuel est résulté de l'annonce, par le cabinet dans lequel j'exerçais, de ma ""non association"" . J'avais 43 ans et j'exerçais pour ce cabinet depuis 7 ans, il fallait donc en tirer les conséquences.
Mon choix aurait clairement été l'association."
- "Litiges avec mon ancien ""Maître de stage"" au cours de ma collaboration : rupture de mon contrat de collaboration à 4 mois de grossesse.
J'ai donc dû être domiciliée provisoire par une consœur pendant la fin de ma grossesse et pendant le congé maternité.
Je n'avais pas le choix: je me suis installée à mon compte avec les impératifs d'un nouveau né."
- Lorsque j'étais collaboratrice, j'ai été virée deux mois après la naissance de mon premier enfant au motif que je ne faisais "plus partie du paysage"
- lorsque j'étais collaboratrice, je ne souhaitais pas m'installer, je pensais que cela n'était pas possible, trop difficile, pas crédible, ... j'avais peur. je l'ai fait par obligation (pas le choix, rupture avec mon patron après 7 ans de collaborations diverses). finalement, c'est un succès, je suis très satisfaite de l'avoir fait.
- Ma collaboration s'est terminée du fait de l'avocat pour lequel je travaillais alors que je revenais de ma seconde grossesse...
- "Ma première association a pris fin car un des associés m'a dit que tant que je ne travaillerai pas le mercredi , je n'avais pas d'avenir professionnel au sein du cabinet. Je suis partie car j'avais l'impression qu'on m'avait coupé les ailes
À posteriori, c'est dommage car j'aurais dû combattre cette posture."
- Mésentente avec mon associée (j'étais très minoritaire) qui m'a demandé de quitter très rapidement le cabinet. je me suis donc installée seule
- "Mon contrat de collaboration a été rompu au bout de 5 ans à mon retour de congés maternité (1er enfant).
Constatant que ma vie privée et ma vie professionnelle au sein d'un Cabinet en tant que collaboratrice n'était plus compatible, j'ai décidé d'exercer à titre individuel.
Je n'ai jamais eu à regretter ce choix, un peu contraint au départ. »
- Mon installation à titre individuel qui a davantage constitué la seule solution raisonnablement envisageable, eu égard à mes 20 ans de pratique professionnelle mais essentiellement en collaboration au bénéfice de grands cabinets, suivie de deux années d'association qui se sont révélées intenables... C'est donc bien davantage, la situation d'urgence et le niveau insuffisant de développement de ma clientèle personnelle pour tenter de rejoindre un cabinet pluridisciplinaire, qui m'a amenée à m'installer (provisoirement je l'espère) en exercice individuel !

- "Mon parcours atypique me ferme les portes des cabinets d'avocats, je ne fais pas parti d'une promotion de l'école, et je ne fais pas parti d'un réseau d'avocats donc je n'ai d'autres choix que d'exercer à titre individuel.
Un collaboration partielle est difficile à trouver surtout en respectant l'activité de chacun, et le temps imparti au cabinet ou s'exerce la collaboration afin de pouvoir traiter les dossiers personnels
L'isolement n'est pas un choix mais une contrainte financière, je n'ai pas les moyens de partager des bureaux avec des confrères."
- pas d'offre de collaboration
- "Pas de perspectives d'évolution dans mon cabinet."
- Pas de propositions d'association
- pas le temps de trouver des associés. expérience ratée et absence de désir de reprendre le risque
- Perte de collaboration au bout de 4,5 ans impossibilité d'en retrouver une dans mon domaine d'activité droit public (car trop chère sur la marché et trop autonome) donc nécessité de m'installer à mon compte.
- Plus de collaboration trouvve
- remerciée "amicalement" lors de la naissance de ma fille
- Retour à une activité individuelle après une expérience d'association peu enrichissante- Difficulté de trouver sa place dans une association constituée d'hommes plus âgés
- rupture de 2 contrats de collaboration/travail suite à mes deux accouchements, à initiative de mes employeurs ... !
- Séparation d'une association houleuse : pas de choix, après avoir demandé autorisation du Bâtonnier pour quitter ce cabinet, je ne pouvais que m'installer seule ou repartir en collaboration.
- "si libre choix, mais guidé par l'absence d'évolution positive dans les cabinets où j'ai été collaboratrice pour l'un: trop d'ego de l'associé pour associer quiconque, pour l'autre: association de sept hommes....aucune femme sur la période considérée"
- Suite à cessation de collaboration libérale qui m'à été imposée, l'exercice individuel etait necessaire pour survivre.
- vie familiale

Réponses des hommes (n=10)

- Association impossible au sein du cabinet dont j'étais le collaborateur, j'au décidé de m'installer.
- Il a été mis un terme à ma collaboration mais je savais qu'à un moment j'exercerai seul.
- il s'agit principalement d'opportunité et de la nécessité d'être apte à répondre aux besoins des clients
- Impossible d'indiquer au 18 que j'ai également connu la collaboration "libérale"

- "J'avais créé un Cabinet au final avec 2 associés, 4 collaboratrices, 2 administratifs, une filiale dans une autre spécialité...
le comportement des associés est devenu insupportable et j'ai choisi la liberté... au final moins de frais de structure, plus de plaisir à travailler et une meilleure rémunération nette... "
- Je suis passé du mode associé au mode exercice individuel à la suite d'un conflit entre associés.
- Licenciement de mon emploi de directeur juridique
- mésentente avec confrères
- Rupture de collaboration non attendue et difficultés pour en retrouver une autre. Finalement l'exercice individuel me convient parfaitement ne serait-ce que pour le confort entre vie privée et professionnelle.
- "Suppression d'effectif
Séparation d'associés"

6. Réponses à la question 2.19.1

« SI OUI, CETTE/CES OMISSION(S) ETAI(EN)T-ELLE(S) DUE(S) A : »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
accompagnement conjoint muté à l'étranger	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
Changement de barreau	1	1.6%	1	6.3%	2	2.6%
Changement de lieu de travail	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
Changement de région	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
congé maternité	2	3.2%		0.0%	2	2.6%
congématernité	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
Demande du cabinet	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
déménagement, le temps de trouver une autre	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
Echec d'une collaboration	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
entre les stages à l'étranger	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
Fin de CDD	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
Intervalle entre deux collaborations		0.0%	1	6.3%	1	1.3%
je n'ai pas eu le choix- pas d'autres postes de collaboration à l'époque et 7 ans de galère	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
par obligation car j'ai quitté la France 3 ans pour suivre mon mari expatrié. je voulais revenir à la profession	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
pas de collaboration	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
pas de contrat de collaboration		0.0%	1	6.3%	1	1.3%
période entre 2 contrats de collaboration	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
perte de collaboration en début de carrière		0.0%	1	6.3%	1	1.3%
problèmes pour retrouver une autre collaboration libérale	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
service militaire et stage à l'étranger		0.0%	1	6.3%	1	1.3%
service national		0.0%	1	6.3%	1	1.3%
SUIVI DU CONJOINT DANS UNE AUTRE VILLE	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
transition entre deux modes d'exercice		0.0%	1	6.3%	1	1.3%
un choix personnel pour se consacrer à une autre activité (professionnelle, caritative, sportive,...) ;	13	21.0%	8	50.0%	21	26.9%
un choix personnel pour se consacrer à votre vie de famille	24	38.7%		0.0%	24	30.8%
Un départ à l'étranger	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
une raison médicale	4	6.5%	1	6.3%	5	6.4%
une raison médicale, naissance	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
voyage à l'étranger pour suivre mon conjoint	1	1.6%		0.0%	1	1.3%
Grand Total	62	100.0%	16	100.0%	78	100.0%

7. Réponses à la question 2.21

2.21. « QUELLES EVOLUTIONS/MODIFICATIONS SOUHAITERIEZ-VOUS APPORTER A VOTRE MODE D'EXERCICE SI VOUS EN AVIEZ LA POSSIBILITE ? »

Réponses des associé-es (n=215)

Réponses des femmes (n=108)

- "- être vraiment libérale et non sous dépendance économique d'autres associés majoritaires
 - choix des clients et du contentieux
 - possibilité de travailler autrement sans horaires fixes ! est-on libre seulement dans sa tête ?
 - pouvoir s'absenter en cas d'impératifs (problème d'enfants, de maladie)"
- /
- accroissement du pouvoir décisionnaire des associés exerçants
- accueillir un collaborateur
- "adéquation vie privée- familiale / vie professionnelle
une vraie place d'associée"
- améliorer l'organisation et la gestion du temps, se décharger de tout ce qui est gestion, ressources humaines et organisation matérielle (embauche de véritables assistants mais trop pénalisant sur les charges d'exploitation)
- assistante et collaborateur à plein temps
- Association
- association avec d'autres confrères
- ASSOCIER UN AUTRE CONFRERE
- aucun
- Aucun
- Aucune
- augmenter ma participation au capital / passer à 4,5 jours de travail sur 5 d'ici à 2 ans
- "Avoir moins la tête dans le guidon"
- Avoir plus de temps disponible pour vie personnelle
- avoir un apporteur d'affaire / racheter une clientèle
- avoir un appui collaborateur/ collaboratrice solide et impliqué

- Avoir un collaborateur
- Avoir une assistante à mi temps au moins, mais qui soit consciencieuse et compétente.
- Baisse des charges sociales et cotisations diverses
- Comme tout le monde : je souhaiterais travailler moins, ce qui est impossible car notre profession impose une grande disponibilité.
- départ progressif
- "dev le travail à distance
diminuer la pression client en étant un peu moins connectée"
- développement d'outils numériques
- développement d'une équipe plus importante
- développement de mon cabinet et recrutement de collaborateurs
- embaucher une assistante ou un collaborateur à mi temps
- Equilibre vie professionnelle vie personnelle
- Eventuellement l'intégration d'avocats plus jeunes susceptibles de reprendre à terme (à 10 ans) ma clientèle
- évolutions technologiques via la digitalisation pour la relation avec les clients/partenaires
- Exercice en ligne
- idéalement avoir un collaborateur de confiance... mais l'activité est devenue trop incertaine et aléatoire, manque de visibilité sur l'avenir.
- Intégrer plus d'associés ayant le même état d'esprit
- J'aimerais avoir la possibilité d'être associée minoritaire et salariée
- je souhaiterais engager une assistante s'il y avait moins de charges sociales...
- Je souhaiterais que le cabinet puisse "embaucher" un ou une collaboratrice et/ou éventuellement une assistante.
- maîtriser mieux mon agenda! être davantage aidée
- Meilleur équilibre vie pro / vie familiale.
- Meilleur équilibre vie professionnelle/personnelle
- meilleure organisation des audiences
- meilleure organisation pour plus d'efficacité

- Mieux organiser le temps de travail pour dégager du temps personnel
- "Moins de charges.
Moins d'impayés. "
- Moins de formalités administratives dans lors des changements des modes d'exercice
- "moins de présence au cabinet sans pour autant réduire mon temps de travail.
mais travailler de mon domicile notamment"
- Moins de pression sur les délais brefs de restitution aux clients
- moins de travail
- NEANT
- néant
- nouvel associé
- participer plus activement et librement aux orientations du cabinet
- pas d'idées
- pas de changement
- pas de modification
- Plus de temps libre
- plus d'associés
- Plus d'autonomie.
- Plus d'échanges, une meilleure rationalisation pour une optimisation du temps et du livrable.
- Plus de disponibilité
- plus de flexibilité afin de concilier avec la vie de famille (enfants)
- plus de portée dans les choix de gestion du cabinet
- plus de souplesse
- plus de temps libre
- Plus de temps personnel
- Pouvoir davantage déléguer les tâches administratives
- Pouvoir déléguer à un collaborateur fiable et pouvoir ainsi développer l'activité

- RAS
- recruteur un collaborateur/assistante confirmée
- réduction de mon temps de travail
- réduction du temps de travail
- Réduire mon temps de travail
- régime fiscal
- Retour à un exercice individuel pour réduire les charges inhérentes à une société.
- Revenir à une structure individuelle avec simple partage de moyens
- "sortie de société
retour en individuel mais avec SCM"
- transformer la structure de SCP à structure à l'IS
- Travailler moins
- "travailler moins -
rythme auquel les clients nous astreignent de plus en plus problématique"
- Travailler moins tout en maintenant mon niveau de rémunération
- travailler moins...
- Travailler un peu moins
- travaillez un peu moins la semaine
- Trouvée un meilleur équilibre vie privée/ vie professionnelle en consacrant moins d'heure par semaine à mon activité professionnelle.
- Un changement de clientèle pour une réduction de la part occupée par les institutionnels
- un meilleur équilibre avec ma vie personnelle et familiale
- Un peu plus de temps libre et moins de pression
- "une meilleure organisation et répartition des tâches, pour dégager du temps à titre personnel"
- Une meilleure relation avocats / magistrats
- visibilité accrue sur les charges (CNB RSI)
- y associer d'autres disciplines transversales et meilleure gestion du temps

Réponses des hommes (n=107)

-
- "- recruter un collaborateur
 - développer plus de synergies avec d'autres confrères
 - travailler plus en accord avec ses convictions profondes
 - être moins soumis à l'impératif de rentabilité et de production de CA"
- ;;
- ???
- ...
- +
- Accentuer ma spécialisation.
- Accroissement de l'interaction entre associés pour augmenter la liberté d'organisation personnelle
- Arrivant en fin de carrière je souhaiterai travailler moins
- Association d'1 ou 2 avocats ayant des spécialités complémentaires
- aucun
- Aucune
- Aucune
- Augmentation de la dématérialisation de manière à permettre davantage le travail à domicile
- "augmentation des revenus
intégration d'associés"
- Auune
- "Avoir des vacances sans contact avec les clients
Travailler 4 jours par semaine "
- Avoir plus de temps disponible et une meilleure organisation de la gestion du cabinet
- Avoir un associé
- charge de travail irrégulière
- clarifier et simplifier le statut social et fiscal de l'avocat associé de structure d'exercice (i.e. définir un statut de professionnel libéral qui ne soit pas nécessairement celui de salarié par l'effet de l'association, ou celui de "quasi" travailleur indépendant).
- Consolidation de l'association
- constitution d'une structure plus réduite avec d'autres confrères

- Développement d'une activité récurrente
- développer de nouvelles opportunités d'activités
- Diminution du temps de travail pour équilibrer mieux avec la vie privée
- "Disposer d'un local plus spacieux
Embaucher un/une assistant(e)
Pouvoir recevoir un/des stagiaire(s) en vue de la signature éventuelle d'un contrat de collaboration."
- Diversification de l'activité
- faire confiance à des collaborateurs
- Intégrer de nouvelles relations avec les clients via les outils informatiques
- je n'ai pas de souhait spécifique sur ce point
- JE NE SAIS PAS
- Je ne souhaite pas apporter de modifications particulières à mon mode actuel d'exercice
- Je souhaiterais intégrer une structure plus importante pour permettre un développement plus important de la clientèle dans mon secteur d'activité
- Je souhaiterais consacrer moins de temps aux tâches administratives.
- Le mode d'exercice en société pourrait être moins chargé fiscalement et socialement
- "Meilleure gestion du temps de travail"
- Meilleure organisation. travail à 4-4,5/eème
- Mettre en place des modalités d'association simples
- Moins de charges
- Moins de pertes de temps (audiences, informatique, moyens généraux)
- moins de pression des clients
- "moins de travail
diversification des activités"
- Moins de travail et de stress
- Moins travailler
- "N/A"
- ne pas travailler le vendredi

- ne plus être TNS mais libéral
- NEANT
- néant
- Niveau des charges
- optimisation du temps
- ouvrir notre exercice aux autres métiers du conseil pour offrir à nos clients une approche globale de leurs besoins
- pas d'avis
- pas de souhait à ce jour
- Plus d'associés
- Plus d'implication des collaborateurs. Un cabinet d'avocats n'est pas une administration
- plus d'indépendance, meilleure gestion
- Plus de flexibilité au quotidien (home office notamment)
- Plus de liberté dans la gestion des équipes
- plus de recul moins de travail direct des dossiers selection des dossiers et clients interessants et revenus en hausse
- Plus de télétravail
- Plus de temps personnel
- Plus de temps pour organiser le cabinet à plus long terme et effectuer de la prospective
- plus de travail à domicile
- "pouvoir déléguer davantage
disposer de plus de temps pour le développement du cabinet"
- Pouvoir déléguer plus et tendre vers un équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- pouvoir employer un collaborateur de plus
- pouvoir exercer une autre activité professionnelle en parallèle
- pouvoir prendre plus de temps pour ma famille
- rapprochement avec d'autres petites structures pour s'ouvrir sur une association interprofessionnelle
- RAS

- Recrutement d'un collaborateur
- réduction du temps de travail/ plus de congés
- Réduire le volume d'activité
- retraite dans 5 ans
- Rien de particulier
- Simplifications administratives...
- Tout va bien
- travailler 4 jours seulement
- "travailler majoritairement sur des dossiers en droit de l'environnement
générer plus de dossiers pour prendre un/une collab de plus pour gérer les dossiers les plus faciles et me
concentrer sur ceux avec une vraie valeur ajoutée"
- Travailler moins
- "Travailler un peu moins
Passer moins de temps à la gestion administrative de mon équipe"
- Une homogénéisation des pratiques des avocats dans leur communication avec une dématérialisation
accrue des documents échangés (conclusions et pièces).
- une meilleure retraite à terme et une valorisation du cabinet

Réponses des collaborateurs libéraux-les (n=418)

Réponses des femmes (n=325)

- .
- développement de la clientèle personnelle
- -
- "- Baisse des charges
 - aide à l'embauche (assistante) pour les toute petites structures ou avocats isolés
 - aide au démarrage d'activité (ex : espace co working pour démarrer avec un domicile pro)"
- "- Bénéficiaire de la protection attachée au statut salarié, mais en bénéficiant d'une réelle autonomie sur
l'organisation du temps de travail
 - A défaut, faire accepter l'idée que, ne souhaitant pas développer de clientèle personnelle, il est normal
que je n'ai pas le même ""taux de présence"" que d'autres collaborateurs ayant des clients personnels, à
rémunération et volume d'activité effective égaux"
- "- Disparition du lien hiérarchique sous-jacent entre avocats collaborateurs et avocats associés.
 - Meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée"

- "- Plus de flexibilité
 - Ne pas traiter les dossiers en mode « "urgence" " "
- "- plus de souplesse dans l'organisation du temps de travail
 - possibilité de travailler de chez soi un jour par semaine pour réellement travailler sur les dossiers personnels
 - niveau de rémunération plus conséquent au regard de l'investissement dans le cabinet"
- "- respect du statut libéral du collaborateur libéral
 - augmentation de la rétrocession eu égard à l'investissement
 - formation pour apprendre à développer une clientèle quand on a pas beaucoup de réseau
 - développer dans des domaines peu pratiqués par mes autres confrères
 - serait-il possible qu'un/une associé(e) lors d'un entretien arrête de demander si nous envisageons d'avoir des enfants!
 - plus de temps pour clients perso"
- "- Une diminution du temps de travail afin d'assurer un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée,
 - Une possibilité de faire du télétravail 1 à 2 fois par semaine."
- .
- /
- ///
- + de dossiers perso
- Absence d'idée
- "Amélioration du statut.
Contrôle du temps de travail et de la possibilité de développer sa clientèle. "
- "Aménagement des horaires de travail pour pouvoir travailler chez soi et ne pas être obligé d'être tous les jours au cabinet quand on ne reçoit pas la clientèle.
horaires plus souples: mes horaires sont stricts, je n'ai pas le droit d'arriver après une certaine heure et de partir plus tôt parfois.
aucune possibilité de développer la clientèle personnelle et le cabinet ne semble pas intéressé pour que je leur apporte de la clientèle"
- "Après de multiples discussions avec des confrères de tous âges et de tous modes d'exercices, il est patent aujourd'hui que les collaborateurs libéraux sont en difficultés, si ce n'est en souffrance.
Ils se sentent exploités pour permettre aux associés un bénéfice plus large.
La comparaison avec d'autres professions libérales faisant appel à des collaborateurs libéraux est édifiante (cf notamment: pour les professions médicales et nonobstant le coût des structures et du matériel dans ce domaine, le collaborateur perçoit 70% des honoraires issus de son travail...).
Au risque d'une explosion, la pérennité du statut me semble sous-tendue par une clarification et la protection des collaborateurs. Il me paraît notamment possible :
 - que le contrat de collaboration indique clairement qu'un jour entier doit être laissé par semaine au collaborateur pour développer sa clientèle.
 Ce jour pourrait être ""volant"" compte-tenu des nécessités de l'activité, notamment judiciaire;
 - indiquer, dans les contrats de collaboration, qu'un collaborateur ne peut aucunement travailler plus de 44

heures de manière continue ou 48 heures de manière ponctuelle;

- fixer un minima de rémunération basé sur le montant brut minimal issu de la Convention Collective des Avocats Salariés à hauteur de 80% de ce montant après réintégration des charges salariales et patronales;

- rappeler ces obligations dans le cadre de la visite de courtoisie d'installation de chaque collaborateur en lui remettant un ""guide"" des droits et des obligations du collaborateur libéral.

Ce guide pourra mentionner les personnes ressources à alerter au niveau de l'ordre en cas de soucis.

Puis inviter les collaborateurs annuellement à faire un point avec l'ordre, lequel assurerait un suivi sur ce point les 5 premières années;

- établir un plan de vigilance et de protection pour le statut de collaborateur libéral au niveau de l'ordre.

Ce plan de vigilance et de protection pourrait être assorti de sanctions disciplinaires à l'égard des structures ne respectant pas le statut de leurs collaborateurs.

Ce dispositif aurait d'autant plus de sens que les collaborateurs n'ont pas de recours effectif, à ce jour, devant les juridictions compte-tenu de la position de la Cour de Cass sous-tendant la requalification du contrat de collaboration la preuve que l'on ne peut pas développer. Or, la preuve négative est par nature impossible à apporter...

Les valeurs et principes de l'avocat tout comme les obligations de confraternité peuvent, à elle-seules, légitimer ce contrôle et le rendre efficace."

- Arrêter de travailler au delà de 20h
- Arrêter le statut de collaborateur libéral qui constitue du salariat déguisé pour une rémunération trop basse
- Association
- association ou installation
- Association Télétravail
- associée
- aucun
- Aucune
- Aucune modification
- aucune pour le moment
- aucunes
- augmentation de la rémunération...
- augmenter le niveau de la rétrocession minimale
- "avoir davantage de temps pour développer ma clientèle personnelle
moins de stress généré par mon associé
plus de liberté dans l'organisation de mon planning"
- avoir la possibilité de développer de la clientèle personnelle

- "Avoir la possibilité de développer ma propre clientèle personnelle
- Pouvoir disposer de mon temps de travail comme je l'entends"
- Avoir la possibilité de solliciter un passage à 80 % lorsqu'on a un enfant
- avoir les mêmes droits qu'un salarié (même protection sociale)
- Avoir mes propres clients.
- Avoir plus de clientèle personnelle
- Avoir une clientèle perso et faire un peu de penal
- Avoir une véritable liberté dans l'organisation du travail, des horaires et une véritable possibilité de développer une clientèle personnelle
- Ayant commencé ma collaboration en janvier 2017, je n'ai pas encore suffisamment de recul.
- ayant deux enfants en bas age je souhaiterai avoir plus que 5 semaines de congés car il est particulièrement difficile de les faire garder et cela me permettrait en outre de passer plus de temps avec eux
- Baisse des charges
- Ce mode d'exercice à temps partiel n'assure pas des revenus suffisants, c'est une période de réflexion et de transition mais mon objectif est de travailler de nouveau à temps plein ou au moins à 80% du temps, en tant qu'avocat ou dans un autre métier.
- Changer d'activité
- Changer d'activité et retourner en entreprise sinon devenir salarié
- Changer de boss et travailler avec un bon manager !
- Charge de travail moins importante pour permettre un développement de la clientèle personnelle
- Clarifier les règles : un salariat ou une collaboration libérale mais pas une collaboration qui est en réalité un salariat dénué de tout droit social.
- "collaboration libérale : La charge de travail demandée pour le cabinet est très importante. Il est très compliqué d'avoir du temps pour développer et faire du travail de qualité. Nous avons peur que notre contrat soit rompu (car pas de chômage...) donc nous acceptons tout. Il faudrait que l'avocat qui quitte un poste de collaborateur ou dont le contrat est rompu, puisse bénéficier d'indemnités sur 2 ou 3 mois après le préavis pour ne pas ""accepter n'importe quelle autre collaboration"".
- Il faut également que les associés se rendent compte de la réalité de la vie d'un collaborateur: Nous devons développer pour vivre décemment(rétrocession minimum après déduction des charges = smic)"
- Consacrer plus de temps à mon activité personnelle et ma vie privée

- D'avantage de clientèle personnelle
- davantage de développement
- "Davantage de télétravail
Davantage de coupures les soirs, week-ends et vacances"
- "De la liberté dans la gestion de son emploi du temps"
- de plus être collaborateur libéral mais salariée. La collaboration libérale n'est plus adaptée.
- demissionner de ma collaboration qui a trop duré
- développement clientèle en vue d'une installation pour organisation plus libre du temps de travail
- Développement d'une clientèle personnelle ou salariat
- Développement de la clientèle personnelle
- Développer ma clientèle personnelle
- devenir associée
- Devenir associée avec un collaborateur avoir le temps de passer la spécialisation et plus de temps pour les formations
- Devenir salarié, travailler moins.
- "Diminuer le montant des charges "
- Diminuer le temps de travail
- "Disposer d'une réelle possibilité d'organisation du temps de travail."
- Diversifier les modalités d'exercice avec confort (travail au cabinet ou distance)
- égalité homme/femme
- En collaboration libérale, un peu plus de temps pour traiter les dossiers personnels et accroître sa clientèle personnelle.
- En tant que collaboratrice libérale, un véritable équilibre pour mes dossiers personnels.
- Encadrement et intégration des juniors plus poussée.
- "Équipement informatique plus performant pr gain de temps (dictée vocale numérique notamment : projet en cours de réalisation)
Développement clientèle personnelle (en cours également)"
- Être associée

- Être réellement salariée, ou réellement indépendante, à la place de ce statut avec les inconvénients des deux modes d'exercices.
- être salarié
- être salariée
- Etre salariée, qui correspond plus à mon mode de travail
- Etre vraiment libéral : pouvoir recevoir des clients personnels et aller en audience ou RDV personnels sans qu'un avis de recherche ne soit diffusé.
- Evoluer vers une association au sein de ma structure actuelle
- Evolution vers une gestion du temps de travail plus libre
- exercice libéral seul fin de la coloboration
- Faire stipuler expressément que les collaborateurs disposent d'une journée ou une demi-journée par semaine pour leurs dossiers personnels.
- Finir plus tôt le soir
- "Gagner plus
Développer plus ma clientèle perso
Prendre plus de vacances "
- Il est difficile en pratique de prendre 20 % de son temps pour traiter ses dossiers personnels. S'il était d'usage de prendre quelques heures par ci par là, notamment en travaillant hors cabinet, par exemple dans des salles mises à disposition par l'Ordre, cela faciliterait les choses.
- "Il faut absolument modifier ce statut d'avocat collaborateur où nous sommes considérés comme de véritables salariés par le Cabinet avec toutes les obligations afférentes sans en avoir les avantages. En revanche, le Cabinet ne manque pas de nous opposer notre statut de libéral lorsque cela l'arrange."
- Il faut refondre la collaboration libérale!
- "Il me faudrait une assistante pour le suivi du secrétariat des dossiers.
Je souhaiterais également une augmentation de ma rétrocession d'honoraires."
- "Imposer aux associés pour qui nous travaillons de respecter le droit que nous avons, du fait de notre statut, de développer notre clientèle personnelle (sans être totalement dépendant, de fait, des clients du cabinet et submergé de travail toute l'année)!
Nous sommes des salariés déguisés... en totale dépendance économique avec notre structure, sans qu'aucune contrainte ni charge du salariat ne soit due par la structure qui nous emploie."
- installation
- Installation
- Installation à mon compte

- installation à titre individuel ou en société
- installation en 2017
- Installation et association
- J'aimerais parvenir à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- J'aimerais avoir du temps pour développer ma clientèle personnelle. Compte tenu du travail demandé par le cabinet dans lequel je suis collaboratrice libérale, je n'ai que très peu de temps (tard le soir ou les weekend) pour développer ma clientèle personnelle.
- J'aimerais pouvoir m'installer ou m'associer. J'attends toutefois de développer ma clientèle personnelle, étant en début d'exercice.
- J'aimerais pouvoir moduler mon emploi du temps afin de pouvoir gérer ma vie familiale ainsi que d'éventuels clients personnels.
- "J'aimerais travailler moins d'heures. En tant que collaborateurs et collaboratrices, nous avons de grosses journées. Finir à 18 heures le soir au lieu de 19h - 19h15 serait très appréciable.
J'aimerais aussi avoir une rétrocession d'honoraires plus élevée que je jugerais comme tout à fait justifiée par rapport au travail fourni."
- "Je considère que le statut de collaborateur libéral n'est qu'une vaste imposture.
Nous sommes sous les ordres d'un associé qui ne joue pas le jeu de vous laisser le temps de développer votre clientèle.
Ce statut serait bien s' il était possible d'avoir vraiment 1/5 de son temps pour ses dossiers personnels, si nous pouvions prendre nos vacances quand on le souhaite et ne pas se faire fliquer sur les horaires.
La plupart des collaborateurs sont traités comme des salariés mais même pas des cadres.
La vraie collaboration devrait être donnant-donnant.
Et surtout ne pas avoir peur de se faire remercier pour aucune raison objective. "
- Je demanderais le salariat
- Je m'interroge sur l'opportunité de changer de mode d'exercice (juriste en entreprise) ou d'envisager une reconversion professionnelle
- "Je me doterai d'une secrétaire pour m'apporter un appui administratif au moins sur les dossiers du cabinet.
Il y a 2 secrétaires au cabinet mais elles ne travaillent que très rarement pour moi et cela convient très bien au chef et aux secrétaires."
- Je ne sais pas
- Je préférerais être collaborateur salarié
- "Je souhaite une interdiction du statut de collab libéral pour les deux premières années. Je trouve que c'est une vrai concurrence déloyale entre les cabinet qui jouent le jeu et emploi des salariés car les embauchent à 100% de leur temps et ceux qui abusent du statut car 2 clients à l'aj ce n'est pas avoir des clients.
Je souhaite que des cours de management soit obligatoire pour tout les cabinets ayant plus de 2 collaborateurs.

Je souhaite qu'il y ait de véritable visibilité de l'ordre sur les conditions de travail des avocats prétendument libéraux et des stagiaires (open space, placard sans fenêtre, etc)

Je souhaite que des sanctions soient prises contre les cabinets qui emploient des collaborateurs qui ne sont pas à jour de leur heures de formation (et non le collaborateur car c'est une double peine).

Je souhaite la mise en place d'indemnités de rupture en cas de rupture du contrat par le cabinet.

Je souhaite qu'on arrête de parler au collaborateur comme s'ils étaient des sous-hommes."

- Je souhaiterais m'installer à mon compte
- "Je souhaiterais plus d'autonomie dans la gestion du temps de travail.
Moins de stress."
- Je souhaiterais qu'une grande réflexion soit organisée concernant les charges professionnelles de l'Avocat collaborateur libéral.
- Je souhaiterais travailler à mi-temps ou à 80% afin de pouvoir développer ma clientèle personnelle.
- Je souhaiterais avoir plus de clientèle personnelle en plus de ma collaboration.
- Je souhaiterais m'installer ou arrêter la profession
- Je souhaiterais que les "gros" cabinets "jouent" vraiment le jeu de la collaboration en acceptant que l'on dispose d'au moins 1 jour par semaine (sur les 5 jours travaillés et non sur les 7 jours de la semaine!) pour développer ou nous occuper de notre clientèle personnelle. Je souhaiterais que cela soit clair afin que cela ne nous soit plus reproché (même de manière implicite). Je souhaiterais que l'on nous traite plus comme des prestataires et moins comme des subordonnés, quitte à nous payer moins.
- Je souhaiterais que mon contrat de collaboration libérale ne soit pas un contrat de travail déguisé.
- Je souhaiterais un temps plein et ne pas être en cabinet généraliste pour me consacrer à une spécialisation (activité dominante en droit médical).
- "Je viens d'être maman et de revenir de congé maternité et je trouve difficile de ne pas pouvoir ""oser"" demander à travailler à temps partiel alors qu'en entreprise, il est plus facile de demander un aménagement de son temps de travail.
Dans le cabinet, cela serait mal vu..."
- L'exercice d'une vraie collaboration libérale plus protectrice
- La mise en place de véritables moyens en interne pour optimiser la qualité et le temps de travail
- "La possibilité d'utiliser les 20 pourcents de mon temps pour ma clientèle personnelle pour ne pas avoir à travailler soirs et week-ends pour augmenter mes revenus et de pouvoir la développer (même si cela est censé être un droit).
La possibilité de commencer plus tôt le matin et finir plus tôt le soir pour avoir des activités personnelles ou, en tout état de cause, d'adapter de manière plus flexible mes horaires (Je suis, malgré un statut libéral, strictement obligée de m'adapter aux horaires d'ouverture du cabinet).
Avoir une prime d'intéressement pour être plus motivée."
- La possibilité de développer davantage une clientèle personnelle sur les temps de présence au cabinet.

- "La possibilité de développer une réelle clientèle personnelle sans avoir à se cacher, à faire ses dossiers le week-end, et ce pour éviter de subir les critiques des associés du cabinet où j'exerce ma collaboration libérale.
L'un des principaux problèmes, à mon sens, est que de nombreux cabinets prennent des TNS pour les payer moins et pour que ça leur coûte moins, en leur disant sur le principe qu'ils peuvent compléter avec des clients perso, mais en pratique ils font tout pour contrôler et limiter cette clientèle personnelle (ouverture des correspondances personnelles, y compris bilan comptable, flicage, charge de travail importante, reproches sur la clientèle personnelle en disant qu'on aurait dû la ramener à leur cabinet, saisie des temps pour contrôler le déroulement de chaque journée...), de telle sorte qu'il est difficile voire impossible de travailler pour une clientèle personnelle la semaine. Ce qui peut être problématique lorsque la rétrocession d'honoraires accordée est basse. "
- "La profession d'avocat est difficilement compatible avec une vie familiale, et ce, pour des raisons essentiellement économiques.
La rentabilité est devenu l'élément central de notre profession.
Les femmes sont malheureusement davantage impactée par cette réalité. Elles sont tenues de faire des choix entre leur carrière et leur vie familiale.
Nous devrions disposer de la possibilité d'aménager notre temps de travail, sans que cela soit considéré comme un manque d'implication dans notre activité professionnelle.
Le temps partiel, par exemple, ne doit pas être un gros mot et devrait être facilement accessible aux hommes comme aux femmes.
L'épanouissement personnel contribue à l'épanouissement professionnel et donc à une pleine et entière efficacité. "
- la rétrocession d'honoraires qui n'est pas souvent en lien avec la facturation du collaborateur pour le cabinet
- La vraie collaboration = disposer d'un jour par semaine pour le développement de la clientèle personnelle
- "Le bénéfice d'un système équivalent au chômage;
un suivi pour que les collaborateurs de grands cabinets puissent vraiment développer leur clientèle "
- le rapport aberrant collaborateur libéral / patron associé dans un cabinet d'affaire de taille moyen +
- Le salariat
- "Le statut de collaborateur est extrêmement précaire et pas du tout adapté à notre profession. Compte tenu du fait que je ne développe pas ma clientèle, je préférerais être salariée. Ce statut est anxiogène et ne permet pas d'avoir un bon équilibre de vie entre vie pro et vie perso.
De ce fait, un retrait de la profession d'avocat vers un poste en entreprise est largement envisagé d'ici 10 ans."
- "Le statut de collaborateur libéral est difficile.
Il y a deux poids deux mesures entre les associés et les collaborateurs.
En termes de charge de travail, de rémunération, et de liberté de travail.
Ces inégalités n'incitent pas à rester dans ce statut très longtemps."
- le statut de collaborateur libéral est totalement à revoir car en fait cela s'apparente à du salariat déguisé
- Le statut de collaborateur libéral n'est pas respecté dans la profession. En plus d'un plein temps au cabinet qui inclut 45 heures de travail hebdomadaire minimum, nous devons prendre sur nos week-ends et nos soirées pour gérer les dossiers personnels. C'est une fausse liberté. Le but d'embaucher des

collaborateurs libéraux est simplement la flexibilité et les avantages fiscaux sans assumer les inconvénients que cela peut apporter au cabinet en raison de l'obligation purement théorique d'un développement de la clientèle personnelle. Je suis favorable au maintien de ce statut sous réserve d'une obligation de stipuler dans les contrats de collaboration le nombre d'heures consacrées au cabinet qui devrait, en raison de la nature même du contrat de collaboration libéral, être inférieur à un plein temps afin de donner une réelle possibilité de développer une clientèle personnelle. Nous produisons des factures aux cabinets pour lesquels nous travaillons, ces mêmes cabinets produisent eux-même des factures à leurs clients et cela correspond bien logiquement à un nombre d'heures travaillées. Il devrait en être de même pour les collaborateurs libéraux. Il est inadmissible d'être corvéable à merci sans qu'une limite aux heures imposées (en raison de la charge de travail) ne soit fixée ou implique en cas de dépassement une rétrocession plus importante. Le manque de transparence dans les contrats est source de malentendu. Je ne suis même pas sûre que la majorité des cabinets aient consciences de ne pas respecter la loi en ne permettant pas, concrètement, le développement d'une clientèle personnelle. De même, le congés maternité est un avancé mais comporte quasiment systématiquement lorsqu'il survient une discrimination totalement assumée en termes de prime et d'augmentation. Soit il n'existe pas de réalité économique à notre métier et je souhaite vérifier cela en me lançant en tant qu'indépendant, soit il existe un abus manifeste de ce statut. On a mis fin dans un précédent cabinet à mon contrat de collaboration pour un motif qui ne serait jamais passé si on le transposait à un contrat de travail et on m'a dit bien ouvertement que, puisqu'on me payait bien, cela impliquait de ne pas développer de clientèle personnelle. Il est possible de ne pas être d'accord avec la législation actuelle en matière de droit du travail qui implique beaucoup de protections, toutefois, la loi actuelle est comme elle est et il est paradoxal que les avocats s'en affranchissent.

- le statut de l'avocat collaborateur libéral doit être re défini
- le statut de profession libéral, nous sommes des salariés déguisés avec aucun des avantages des salariés.
- "Les Cabinets devraient avoir de réelles contraintes pour jouer le jeu de la collaboration libérale: obligation de laisser son collaborateur une journée par semaine pour ses dossiers personnels par exemple / plus de sanctions à l'encontre des abus et moins de tabou sur le statut des collaborateurs (l'étude sur les collaborateurs de l'an dernier était complètement scandaleuse et ne reflétait pas du tout nos difficultés) / obligation de déclarer les rétrocessions versées aux collaborateurs à l'ordre.
Pourquoi ne pas prendre exemple sur la kinés, où les collaborateurs perçoivent directement ce qui est versé par les clients, pour en rétrocéder un pourcentage à l'associé ? "
- liberté dans l'organisation horaire + télétravail
- Liberté de développement d une clientèle personnelle plus de subordination
- m'associer !
- m'associer!
- M'installer à mon propre compte.
- m'installer à titre individuel en rachetant une clientèle
- Me dégager plus de temps pour mon activité personnelle et ainsi développer ma clientèle personnelle
- Meilleur équilibre entre travail pour le cabinet et développement de la clientèle personnelle

- "Meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
Meilleure rémunération eu égard aux horaires."
- meilleure couverture sociale, meilleure reconnaissance financière du travail fourni par les collaborateurs, moins de pression sur le chiffre.
- Meilleure organisation du temps de travail.
- Meilleure protection du statut de collaborateur libéral.
- meilleure rémunération
- Meilleure rémunération par rapport aux heures effectuées
- "meilleure répartition clientèle personnelle / clientèle du cabinet"
- Mi-temps
- mieux définir les obligations de chacune des parties dans le cadre de la collaboration libérale.
- Mieux gérer l'intensité du travail (temps passé, stress, déplacements, enjeux des dossiers...)
- Moins de charge de travail pour plus de temps à titre personnel (dégager les soirs et week-ends)
- moins de dossiers
- Moins de précarité et de la liberté dans l'organisation de notre emploi du temps (sans avoir à se justifier)
- Moins de pression.
- Moins de stress
- Mon mode d'exercice se rapproche beaucoup plus du salariat que du libéral.
- NA
- Ne plus avoir à justifier le peu que les associés daignent me payer alors que je n'ai pas le choix de mes horaires, de mon emploi du temps et que je travaille 5 jours / semaine pour le cabinet dont je suis la collaboratrice.
- néant
- p
- pallier la précarité
- Partage plus égalitaire
- participer à la création d'une structure plus polyvalente, transverse avec d'autres professions
- Pas assez d'expérience pour avoir du recul

- pas assez de recul sur mon exercice
- pas de modification particulière
- passage à 80%
- Passer à 3/5 ou m'installer à mon compte
- Passer éventuellement à 4/5ème pour pouvoir consacrer plus de temps à ma famille et à mes dossiers personnels
- Personnellement je n'ai pas à me plaindre de ma collaboration je suis autonome, peux développer ma clientèle personnelle et organiser mon temps de travail comme je le souhaite...
- Peut être un partenariat inter barreaux
- Peut-être passer en statut salarié pendant quelques années.
- Plus d'organisation dans l'activité du cabinet. Statut de collaborateur est très proche du salariat sans les avantages. Il faudrait a minima gagner en liberté
- Plus d'autonomie et une vraie liberté d'organisation vis à vis des associés.
- Plus d'heures effectives de travail
- "Plus d'implication et de considération voire d'autonomie. "
- Plus d'autonomie dans l'organisation du travail et des horaires (notamment, possibilité de télétravail)
- plus de conseil
- Plus de considération pour le collaborateur qui n'est pas un assistant. Meilleure rémunération.
- "plus de développement / association
avoir mon propre bureau car je le partage en ce moment"
- Plus de développement de la clientèle personnelle
- plus de flexibilité
- Plus de flexibilité
- plus de flexibilité dans l'emploi du temps
- plus de flexibilité dans l'organisation du travail (choix des congés- absences)
- Plus de flexibilité dans ma collaboration libérale
- plus de flexibilité dans mes horaires
- "Plus de flexibilité dans mes horaires
Meilleure remunération"

- plus de flexibilité sur les horaires et sur la rémunération (primes)
- plus de formation dans le cabinet
- plus de liberté
- Plus de liberté d'organisation
- Plus de liberté d'organisation du temps de travail, moins de risque concernant la rupture du contrat de collab (notamment suite à une grossesse)
- Plus de liberté dans l'organisation de l'emploi du temps
- Plus de liberté dans l'organisation des horaires de travail
- "Plus de liberté dans l'organisation du temps de travail (travail hors du bureau)?
Solliciter l'assistante pour les dossiers personnels "
- Plus de liberté dans la conciliation de l'activité de collaborateur et du développement de la clientèle personnelle
- Plus de liberté dans le traitement des dossiers vis à vis de l'associé du cabinet
- "Plus de liberté dans les horaires
- Plus de liberté dans la gestion des clients personnels"
- Plus de liberté et temps pour développer, meilleur équilibre vie privée vie personnelle
- Plus de liberté pour développer une clientèle personnelle. Avoir plus d'autonomie dans la gestion des dossiers du cabinet dans lequel je suis collaboratrice pour exercer véritablement mon métier d'avocat. Mon exercice actuel s'apparente au travail d'un juriste et d'une assistante administrative
- plus de liberté pour le collaborateur dans la gestion de ses horaires et pouvoir plus développer sa clientèle personnelle
- Plus de possibilité de concilier la vie professionnelle et personnelle
- plus de possibilité de télétravailler
- "plus de sécurité
Moins de tâches administratives (comptabilité notamment)"
- Plus de sécurité professionnelle notamment si perte de collaboration
- plus de sensibilisation des cabinets sur les dossiers perso et la gestion de son temps de travail
- Plus de souplesse
- plus de souplesse afin de pouvoir développer une clientèle personnelle

- Plus de souplesse dans l'organisation de l'emploi du temps, des augmentations de rétrocession et non une rémunération au plus bas alors que les exigences et la charge de travail ne diminuent pas.
- Plus de souplesse dans le temps de travail et plus de congés
- Plus de souplesse.
- Plus de stabilité et plus de garanties
- Plus de temps
- Plus de temps personnel
- plus de temps pour développer de la clientèle personnelle
- Plus de temps pour développer de la clientèle personnelle.
- plus de temps pour développer dossiers perso
- Plus de temps pour développer la clientèle personnelle
- Plus de temps pour développer la clientèle personnelle une meilleure rémunération par rapport aux dossiers réalisés
- Plus de temps pour développer sa clientèle personnelle en vue d'une future installation
- Plus de temps pour la clientèle personnelle en semaine
- Plus de temps pour le pénal
- "plus de temps pour les avocats collaborateurs pour développer leur clientèle personnelle disparition du lien hiérarchique sous-jacent entre avocat collaborateur et avocat associé"
- Plus de temps pour les dossiers perso
- plus de temps pour les dossiers personnels
- "Plus de temps pour mes enfants; répartition du temps de travail sur 4 jours; plus de responsabilités au sein du cabinet."
- "Plus de temps pour mon activité personnelle sur la semaine pour libérer mes soirées et week-ends"
- Plus de travail d'équipe
- Plus de travail en équipe et moins le sentiment de "subordination" par moment.
- Possibilité de télétravail
- Possibilité de travailler de chez moi pour une meilleure adaptation à ma vie privée
- Pour l'instant aucun, je découvre la profession.

- "Pouvoir bénéficier d'une assurance chômage.
Exercer réellement en ""libéral"" en maîtrisant son temps entre dossiers confiés par le cabinet et dossiers personnels, qui sont ""sacrifiés"" par manque de temps "
- pouvoir contractualiser également la charge de travail donnée par le cabinet (ex. nombre de dossiers) car les collaborateurs ne veulent pas nécessairement plus d'argent de la part du cabinet, mais plus de temps. le problème est que les dossiers s'amoncellent sur le bureau sans que le collaborateur puisse refuser. A lui de travailler le soir, à la place du déjeuner ou le week end et de sacrifier sa clientèle personnelle pour absorber cette masse sur laquelle il n'a aucune prise. CE QUI N'EST PAS ACCEPTABLE. comment avoir une vie professionnelle et une vie de famille normale dans ces conditions.
- pouvoir développer la clientèle personnelle, être plus libre dans mes horaires de travail
- Pouvoir développer une clientèle personnelle et avoir le sentiment d'exercer une profession libérale. Le statut de collaborateur libéral est une supercherie.
- Pouvoir organiser plus librement mon emploi du temps et développer librement ma clientèle personnelle
- pouvoir travailler de mon domicile au moins un jour par semaine
- Prendre un jour par semaine MOI
- "Prendre véritablement 20 % de mon temps pour le développement de mon activité personnelle.
Pouvoir poser des congés lorsque j'en ai besoin pour me reposer, plutôt que lorsque cela arrange le cabinet."
- protection en cas de maladie
- Qu'il y ait des seuils de rémunérations pour les collaborateurs libéraux mais pas uniquement les deux premières années!!!
- que l'on permette réellement aux collaborateurs libéraux de développer une clientèle personnelle
- Que la collaboration libérale soit réelle Et non du salariat déguisé
- Que la collaboration salariée soit offerte aux avocats ni n'ont pas le désir de développer une clientèle personnelle.
- Que la profession soit moins précaire et que les charges soient revues à la baisse.
- "Que le caractère libéral de notre statut soit véritablement respecté avec la possibilité de développer notre clientèle de manière sérieuse (et pas seulement entre midi et deux, le soir ou le week end)."
- Que les cabinets jouent le jeu de la collaboration libérale ou qu'ils soient contraints de salarier les collaborateurs afin de "coller" à la réalité
- quitter la collaboration et former une clientèle personnelle pour avoir plus de latitude dans l'organisation vie professionnelle/vie personnelle et ne plus subir le jugement des associés suite au retour de congé maternité.
- quitter la profession pour être juriste

- RAS
- Redonner un sens à la collaboration qui aujourd'hui s'apparente davantage à du salariat déguisé: soit changer complètement le statut et le mode de rémunération du collaborateur en l'associant au bénéfice, soit une collaboration à temps partiel.
- Réelle collaboration libérale permettant de développer une clientèle personnelle
- "réflexion sur la rémunération (partie variable, minimum) développement de la clientèle personnelle et temps de travail"
- "Réformer le contrat de collaboration, de manière à mieux distinguer ce qui relève d'un exercice ""simili salarié"" et du libéral, car dans les faits le collaborateur ne peut développer sa clientèle personnel et dispose souvent de très peu d'autonomie...
Notamment en prévoyant au moins à titre indicatif un ratio de la part du travail destiné au cabinet et aux clients personnel"
- rémunération
- "Rémunération davantage corrélée à la facturation
Plus de possibilité de développement de la clientèle personnelle"
- rémunération en corrélation avec le nombre d'heures travaillées. Davantage d'autonomie dans l'organisation de notre travail.
- "Rémunération nette plus élevée.
Plus de temps pour des clients personnels."
- Rémunération plus grande
- Rendre réel et effectif le statut libéral du collaborateur
- Rétablir le rapport de force entre associés et collaborateurs. La précarité de ce régime permet toutes les dérives à l'égard des collaborateurs (en terme financiers, en terme de développement de la clientèle personnelle etc...).
- Réussir à instaurer un vrai temps partiel
- Rien
- salariat
- sans opinion
- sécurisation des parcours
- "Si j'osais je demanderais personnellement davantage de congés car les 5 semaines fixés dans la convocation sont insuffisants pour récupérer.
Aussi, il existe une problématique en cas de fin de collaboration et la mise en place d'une aide de transition (chômage) serait bienvenue.
Un organisme type crèche - garderie collective pour les avocats en priorité mais aussi ouvert aux autres serait bienvenue également.

En définitive, tous les moyens de faciliter l'équilibre vie de famille/ vie professionnelle sont bons à améliorer."

- "Soit salarier les collaborateurs libéraux
Soit vraiment respecter son statut libéral et le laisser gérer son emploi du temps."
- Statut plus encadré
- Télétravail par moment
- Télétravail plus reconnu dans la profession
- Travailler 45 à 50 h/semaine max et pas le weekend
- travailler en 3/5ème
- "travailler moins (max 35 heures par semaines) afin d'avoir du temps libre et/ou développer ma clientèle le tout évidemment sans diminution de rémunération"
- "Travailler moins.
Collaborateur libéral = statut incertain dans le temps"
- Travailler une demi-journée ou une journée par semaine depuis chez moi
- trop d'inconvénients à être en libérale. On est traité comme des salariés alors que nous n'en avons pas les avantages.
- un meilleur équilibre entre mes revenus de collaborateur et ceux de mon activité personnelle.
- Un meilleur régime en cas de maladie et notamment quand il est question de petits arrêts successifs de travail.
- Un moyen d'être associée au devenir du cabinet pour lequel je travaille. La fin de l'hypocrisie liée au statut de collaborateur et à la clientèle personnelle. L'absence de clientèle personnelle doit donner lieu à une contrepartie officielle, pas uniquement financière.
- Un réel temps consacré pour développer la clientèle personnelle.
- Un temps plus partagé entre vie personnelle et vie professionnelle
- une association
- Une autre répartition de mon activité pour augmenter le nombre de mes dossiers personnels
- "Une centralisation des différentes charges à payer.
Une meilleure information sur l'évolution de ces dernières pour les jeunes avocats.
Des rencontres entre les jeunes avocats et les avocats expérimentés afin de promouvoir plus de discussion au sein de la profession (et arrêter avec les formations ridicules sur la génération X Y ou Z).
Etre plus ferme sur l'application du régime salarié lorsque les cabinets ne permettent pas l'organisation du temps de travail.
Avoir un statut de libéral tout en ayant les quelques avantages qui y sont liés (horaires flexibles, choix des clients, etc.)"

- une charge de travail moins importante
- "Une collaboration à temps partiel pour avoir réellement l'opportunité de développer une clientèle personnelle. "
- Une demie journée pour développer une clientèle personnelle. Une évolution de la rémunération qui permette d'avoir plus qu'un SMIC après paiement des charges
- Une installation à titre personnel dans une structure de moyens
- "une planification des charges afin que celles-ci soient prises en compte dans la rétrocession versée par le Cabinet
La possibilité de gérer librement son temps de travail (pour permettre un réel développement de l'activité personnelle)"
- une plus grande disponibilité pour développement de ma clientèle personnelle et la formation et une vérification accrue des conditions réelles de collaboration dans les cabinets : par exemple : un "patron" disant clairement à ses collaborateurs que les dossiers perso ce n'est que pour le we et qui n'augmente pas la rétrocession en estimant que seul "l'intéressement" (en réalité difficilement atteignable) doit être pris en considération comme possibilité d'évoluer financièrement
- Une plus grande liberté de l'emploi du temps grâce à plus de "télé-travail"
- Une plus grande place au développement d'une clientèle ou d'une activité personnelle
- Une plus grosse rémunération, une plus grosse séparation vie personnelle / vie professionnelle
- Une prise en charge partielle des charges par les cabinets pour les collaborateurs libéraux
- Une réelle possibilité de développer une cliente, avec le temps libre pour cela ou, à défaut, un contrat de travail salarié.
- Une refonte du statut de collaborateur libéral qui est une collaboration tronquée plus proche de l'esclavage
- une semaine de vacances en plus
- Une simplification encore plus importante des échanges avec les juridictions
- une égalité de traitement entre collaborateurs, que ce soit au niveau du temps de travail que des honoraires
- x

Réponses des hommes (n=93)

- 0
-
- ---

- -
- "- réelle liberté d'organisation du temps de travail
 - sécurisation du statut
 - Moyens concrets de développer un clientèle personnelle "
- "- réelle mise à disposition des locaux pour la clientèle personnelle (pas seulement avant 9h et après 19h)
 - liberté de choix des dates de congés
 - rémunération plus cohérente avec le temps consacré à la collaboration libérale"
- "- Rompre avec l'organisation d'un agenda dicté par l'associé(e) et régulièrement dans l'urgence (conséquence des changements d'équipe, sous-effectif, vente aux clients d'une extrême réactivité) pour effectuer un travail de qualité et optimiser son temps pour essayer de développer."
- ?
- + de flexibilité sur le mode d'exercice de la collaboration (télétravail) + travailler + sereinement avec moins de pression
- A court/moyen terme je souhaite évoluer au sein de la structure dans laquelle je suis actuellement et devenir associé.
- Améliorer le système de la collaboration libérale, avec des normes contraignantes pour les cabinets, afin de permettre le développement réel et effectif de la clientèle personnelle.
- Association
- Association à moyen terme
- association éventuelle
- "Association.
Plus de liberté dans le quotidien, et le partage vie professionnelle/vie privée."
- aucun mais il est surtout lié à la personnalité de mon associé.
- Aucun pour l'instant
- Aucune
- Augmentation de rétrocession justifiée par une reconnaissance du travail effectué et de l'expérience acquise, et non justifiée par une augmentation de la charge de travail à venir.
- "augmenter le minimum de rétrocession avec l'école des avocats nous sommes à bac + 7 et nous sommes gagnons autant qu'une personne sans diplôme salariée. en plus nous avons aucun avantage d'entreprise (pas ou peu de primes, pas de chèque restaurant, comité d'entreprise,, mutuelle d'entreprise etc), des heures à rallonge et beaucoup de responsabilités.
En somme ce métier est peu motivant sauf pour ceux qui sont dans les gros cabinets."
- "Augmenter mon nombre de dossiers persiste.
Augmenter ma rétrocession."

- Avoir l'envie et le temps de développer plus de perso
- avoir un ou une stagiaire
- Changer le statut d'avocat collaborateur
- Commencer par le simple respect de la jurisprudence de la cour de cassation par les cabinets d'avocats relative à la répartition du temps de traitement entre dossiers du cabinet et dossiers perso....(cf. enquête faite récemment par le conseil de l'ordre : constat affligeant, mais aucun changement).
- Dans mon mode d'exercice actuel, je ne vois pas la différence avec le salariat (enfin si, sans les avantages). Je suis contraint par des horaires au cabinet, de part la pratique que les autres collab ont, je suis contraint d'être présent tout le temps, ce qui m'empêche de faire du judiciaire en perso ou de prendre le temps, tout simplement de développer une activité personnelle (alors que j'ai les idées) mais pour cela, il faut bosser le weekend, et donc, épuisement professionnel en vue ! Et surtout grande frustration de ne pas prendre le temps de participer à la vie du palais et de faire plus de judiciaire (très chronophage)
- Développement de la clientèle personnelle.
- Devenir associé ou créer ma structure
- Devenir associé pour gérer davantage mon temps de travail.
- Devenir associé.
- Disposer de l'appui comptable du cabinet dans lequel la collaboration libérale se déroule.
- En qualité de collaborateur libéral, il faudrait que l'on soit "réellement libéraux", à l'image des médecins ou autres professions libérales. Le statut du collaborateur libéral en cabinet a tout du salariat sans les avantages qui y sont liés (RTT, prévoyance, etc.)
- Encadrement du statut de collaborateur plus strict sur la possibilité de développement de la clientèle personnelle
- Fin de collaboration, et installation à titre individuelle, ou dans le cadre d'une SCM.
- installation et / ou association
- je souhaiterais pouvoir organiser un temps dévolu au développement d'une clientèle personnelle et à l'investissement dans la vie de l'ordre.
- Je suis jeune collaborateur, aucun pour l'instant.
- "Je suis théoriquement collaborateur libéral, mais en pratiques, toutes les caractéristiques du salariat sont réunies dans ma situation.
Je n'ai pas le temps de développer une clientèle personnelle, et je constate que les collaborateurs libéraux plus expérimentés n'ont, eux non plus, pas cette possibilité par manque de temps.
Je souhaiterais que les principes fondateurs de la collaboration libérale soient respectées, et ainsi avoir une réelle liberté d'organisation de mon temps de travail et de mes horaires, mais aussi la possibilité de me dégager du temps, hors week-ends, pour essayer de constituer une clientèle personnelle (et ensuite de pouvoir m'en occuper)."

- L'association au sein de mon cabinet
- La possibilité de consécration du salariat de fait. La collaboration libérale est une hypocrisie dans beaucoup de cabinets d'affaires.
- LE CONTRAT DE COLLABORATION DEVRAIT ETRE TOUT SIMPLEMENT INTERDIT SI MON ORDRE PROFESSIONNEL AVAIT UNE ONCE DE COURAGE
- Ma prestation de serment étant assez récente, je n'ai pas le recul nécessaire pour répondre à cette question.
- "Meilleure répartition vie personnelle/ professionnelle
Mise en place d'outil d'évaluation de la charge de travail"
- moins de précarité
- néant
- plus d'indépendance
- Plus d'indépendance dans l'organisation de mon temps de travail
- plus de clients personnels
- Plus de flexibilité dans l'organisation du travail
- Plus de liberté dans l'emploi du temps. Difficile de prendre son temps pour sa propre activité quand on débute.
- Plus de liberté dans la gestion du temps de travail.
- plus de liberté dans la sélection des dossiers à ouvrir
- plus de liberté et plus de temps pour traiter en semaine les dossiers personnels
- Plus de stabilité dans les contrats de collaboration
- Plus de temps libre pour les dossiers personnels et meilleure rétrocession
- Plus de temps pour développer
- Plus de temps pour développer la clientèle personnelle et/ou pour mes loisirs
- plus de temps pour développer ma propre clientèle
- plus de temps pour l'activité personnelle
- Plus de temps pour les dossiers personnels
- Plus de travail à distance
- Plus de vacances. Moins d'heures de travail

- Plus grand respect des modalités d'exercice de la collaboration libérale.
- Plus grande flexibilité pour les clients personnels
- Pour mes confrères libéraux, que leurs associés jouent réellement le jeu de la collaboration.
- Pouvoir bénéficier d'une évolution progressive de la répartition du temps de travail (entre les dossiers personnels et les dossiers du cabinet) permettant un accompagnement dans le développement d'une activité personnelle plus importante avec bien sûr une évolution concomitante de la rétrocession d'honoraires pour tenir compte de la diminution du temps de travail consacré aux dossiers du cabinet.
- RAS
- Réduction des charges sociales.
- réelle possibilité pour les collaborateurs libéraux de développer une clientèle personnelle
- rémunération
- Rémunération au pourcentage
- Revenus en corrélation avec le travail accompli
- salariat
- "Soit un véritable statut libéral avec une réelle liberté de développer, de travailler d'ou l'on veut, bref, être indépendant comme n'importe quel free lance.
Soit un véritable statut salarié, avec prévoyance, mutuelle, assurance chômage, etc. comme cela dans tout le reste du secteur marchand.
En tout état de cause, cesser cette hypocrisie de la collaboration libérale qui n'est, la plupart du temps, que du salarié déguisé."
- Temps obligatoirement laissé pour développement clientèle personnelle
- temps partiel (4/5ème) et/ou télétravail
- "Temps partiel (travail 4 jours).
Ou Sixième semaine de congés. "
- Travailler moins pour gagner plus
- Un allègement des charges en particulier pour les collaborateurs libéraux de moins de 5 ans de barre
- "Un congé paternité plus long, comme au Barreau de Paris.
Mais bon, nous sommes à Lyon, pas trop d'illusions à se faire..."
- un réel partenariat entre le cabinet et le collaborateur pour que le collaborateur soit mieux formé et mieux guider dans la profession, ainsi que des facilités d'associations plutôt qu'un refus de partage par les associés.
- Un vrai respect du statut des collaborateurs

- Une assistante
- Une autonomie plus importante
- "Une évolution vers plus de liberté quant à la gestion de mon emploi du temps qui demeure en l'état tributaire de la structure.
Logique mais paradoxal au regard du statut libéral"
- une gestion organisation encore plus autonome
- Une meilleure protection en cas de cessation de l'exercice professionnel / Un allongement de la période de congés / Un renforcement du respect des règles déontologiques entre confrères
- Une plus grande souplesse dans la collaboration et un changement des habitudes horaires de la profession afin de partager son temps plus intelligemment avec la famille et la clientèle personnelle.

Réponses des collaborateurs-salariés-es (n=74)

Réponses des femmes (n=51)

- ..
- Aide de plusieurs collaborateurs
- Aménagement du temps de travail
- Aucune modification
- "Augmentation de la rémunération
Plus de reconnaissance "
- Augmentation salaire
- "Augmentation salariale,
Meilleure organisation"
- avoir de véritables perspectives d'évolutions autre que l'association : responsable de pôle ...
- "avoir la possibilité de faire du télétravail
disposer d'une crèche professionnelle adaptée aux contraintes des déplacements professionnels"
- "Avoir une assistante pour passer moins de temps à effectuer des démarches administratives / rédiger des courriers
Avoir davantage de temps pour me perfectionner en droit, étudier la jurisprudence..."
- Changement d'organisation interne.
- Charge de travail moins importante
- Déléguer pour préserver mon temps personnel
- des revenus + importants au regard du travail fourni

- être d'avantage intéressée aux résultats du cabinet, être d'avantage impliquée dans la gestion
- Gestion du stress / pouvoir "décrocher" parfois. Mais il s'agit d'inconvénients inhérents à la profession (ainsi qu'à tant d'autres!) plutôt qu'une question de mode d'exercice de la profession.
- Gestion du temps plus souple, notamment pour les période de baisse d'activité et développement clientèle à terme (rappel: situation de collaboratrice salariée en première année d'exercice)
- installation
- Je pense qu'il faudrait intégrer une à deux collaborateur(s) supplémentaire(s) à l'équipe pour que mon agenda professionnel et ma charge de travail reviennent à la normale, mon rythme s'étant considérablement intensifié depuis les 5 dernières années.
- Je souhaiterais avoir plus de visibilité sur mon activité, c'est à dire moins récupérer de dossiers ou audiences en "dernière" minute, ce qui me met souvent en retard sur le reste de mes dossiers
- Juste reconnaissance de la valeur ajoutée pour le cabinet
- Le mode d'exercice actuel me convient. J'apprécierai toutefois la possibilité de travailler depuis mon domicile. Toutefois, compte tenu de l'organisation du cabinet, cela me semble difficile.
- "Le statut salarié n'est pas adapté à l'exercice de la profession.
La réglementation du droit du travail et notamment le droit à déconnexion, mise en œuvre comme une obligation de déconnexion, génère un stress important faute de pouvoir organiser son temps de travail : obligation de traiter les dossiers dans une amplitude horaire moindre sous couvert de respect de l'équilibre vis privée / vie professionnelle.
Je m'oriente vers un changement de cabinet voire de profession. "
- Meilleure organisation pour me consacrer à d'autres domaines d'activité
- Mon mode d'exercice répond pour l'instant à mes attentes et contraintes.
- N/A
- NA
- ND
- ne pas travailler 1 jour par semaine
- pas de modification
- pas de modification particulière
- Plus d'autonomie de gestion.
- Plus de flexibilité
- plus de flexibilité dans le temps de travail
- plus de possibilité de travailler à domicile pour des raisons d'organisation personnelle

- Plus de respect du temps de vie personnelle.
- plus de souplesse dans l'organisation de l'emploi du temps
- plus de temps personnels
- Plus grande liberté d'organisation
- pouvoir exercer en mode libéral
- pouvoir développer une clientèle personnelle afin d'améliorer le niveau de rémunération.
- Pouvoir, malgré le statut de salariée, organiser mon temps et lieu de travail comme je l'entends, y compris en télétravail.
- RAS
- Télétravail
- travailler à temps partiel
- Travailler dans un autre domaine
- Une installation en libéral avec d'autres avocats relevant de ma spécialité mais également d'autres domaines afin de favoriser les synergies.
- "une rémunération juste en fonction du travail
une possibilité de réduire ses heures (quitte à baisser la rémunération) sans pression ni mise à l'écart"

Réponses des hommes (n=23)

-
- "- Rémunération"
- .
- Aucune
- Avoir une clientèle personnelle même en tant que salarié.
- Clientèle personnelle
- Développement clientèle personnelle
- "Favoriser le télé-travail
Augmentation des rémunération avec des grilles conventionnelles plus structurées même pour les collaborateurs anciens
Imposer (peut être par voie conventionnelle) la mise en place d'une rémunération variable pour le collaborateur salarié qui amène des dossiers au cabinet"
- Formation

- Je vous souhaiterai disposer d'une plus grande liberté d'organisation et de développement
- liberté d'organisation du travail
- néant
- Néant
- passage en statut libéral mais avec une réelle possibilité de développer une clientèle propre (aménagement du temps, suppression des objectifs calqués sur le salariat, suppression des process de contrôle des comptes qui conduit à divulguer toutes les missions et clients au cabinet)
- Passer en libéral le plus tôt possible.
- Plus de flexibilité dans les horaires
- Possibilité de développer de la clientèle personnelle, malgré le salariat.
- Pouvoir avoir des clients personnels
- RAS
- rien
- Télétravail un jour par semaine
- Une adaptation du rythme de travail , au regard de l'age

Réponses des personnes exerçant en individuel (avec ou sans partage des moyens) (n=297)

Réponses des femmes (n=234)

- "Dossiers plus rémunérateurs"
- "- CABINET SECONDAIRE DANS UN ""petit"" Barreau,
- avoir une meilleure qualité de vie,
-pouvoir bénéficier de plus de temps pour moi-même (santé, loisirs)"
- ?
- ...
-
- ///
- Achat de bureau et développement d'une structure avec une réelle synergie, assistante compétente pour gérer l'administratif et dégager plus de temps pour développer mon activité.
- "achat de locaux
emploi d'une secrétaire"

- Alléger la gestion du cabinet, avoir un(e) collaborateur/trice, moins de dossiers à l'AJ
- Améliorer les synergies entre Confrères
- "arrêter cette enfermement de l'intelligence dans des procédures et contraintes (conventions d'honoraires, médiateur alors que l'on a un bâtonnier), débilantes, je pense également au passage à la procédure d'appel écrite en droit du travail et à d'autres réformes ineptes."
- arrêter les permanences, diminuer les dossiers l' AJ, embauche d'un secrétariat
- assistante
- Association avec autres confrères, partage de l'expérience
- Association avec des confrères pour développer le cabinet
- Association avec des confrères pour plus d'exercice en commun et partage des dossiers
- association avec une grande palette d'autres spécialistes
- association en vue arrêt progressif activité
- association éventuelle
- aucun
- Aucun
- Aucune
- Aucune
- Aucune évolution car j'ai fait l'expérience douloureuse d'une association qui s'est mal terminée.
- Aucune modification
- "augmentation des revenus dégagés par le travail
baisse des charges
rentrée de nouveaux clients"
- Augmentation du bénéfice
- Augmentation et stabilisation des revenus puis recrutement d'un collaborateur
- avec plus de visibilité sur le chiffre d'affaires, pouvoir embaucher un/une assistant/e et peut-être un collaborateur
- avoir des clients institutionnels, m'entourer d'une assistante, partager des locaux avec d'autres confrères, avoir une rémunération correcte
- avoir la possibilité de prendre une assistance à temps plein et un collaborateur.

- avoir mes propres locaux et créer une structure interprofessionnelle
- avoir plus de temps de libre
- avoir plus de temps libre
- "avoir plus de temps pour me cultiver
avoir un rythme moins stressant pour moi-même et la famille"
- avoir plus de visibilité sur le moyen terme.
- avoir un assistant ou collaborateur.
- Avoir un associé ou en tout cas un confrère avec lequel partager plus mon activité
- Avoir un collaborateur
- avoir un collaborateur avocat
- "avoir un véritable équilibre vie privée/vie professionnelle
stabilité des revenus"
- avoir un(e) assistant(e)
- Avoir un(e) assistant(e) ou collaboratrice(teur)
- Avoir un(e) collaborateur (trice) permanent(e)
- avoir un/une assistant(e)
- avoir une assistante
- Avoir une assistante pour me soulager des tâches administratives et me libérer du temps pour la production et la communication
- "Avoir une assistante.
Bénéficier d'une sécurité financière en cas d'échec de mon activité (indemnisation etc...)"
- Avoir une collaboratrice pour me dégager du temps
- avoir une secrétaire
- "Baisse des charges
Suppression du RSI"
- C'est en cours. Je compte m'installer avec des consœurs pour une synergie de moyens
- consacrer plus de temps à mon activité professionnelle
- Création d'une SELARL avec les autres confrères partageant les moyens matériels et humains
- Créer sté interbarreaux et cabinet secondaire

- Davantage de régularité et de rapidité dans les règlements de l'ordre et de la carpa (éviter les suspensions de versements à Noël et ne pas attendre un an et 4 relances au greffes pour obtenir une afm à 200 €...)
- déménagement pour bénéficier de place supplémentaire
- Développement d'une clientèle plus pérenne
- développement de clientèle
- Développement de ma clientèle
- Développement du cabinet tant sur plan humain que matériel
- Développement et embauche de collaborateur / assistant pour pouvoir déléguer certaines tâches chronophages.
- Développer et recruter
- Développer la clientèle pour obtenir plus de revenus
- Développer le "démarchage"
- "Développer le cabinet (cabinet secondaire dans le cadre d'une inter-professionnalité + collaborateur + internet).
Ce système est très artisanal et peu pérenne compte-tenu des évolutions technologiques"
- Développer ma clientèle également embaucher une collaboratrice.
- "Développer ma clientèle et avoir une assistante à terme.
Pourquoi pas ne plus être isolée mais en GIE par exemple ou SCM"
- Développer mon CA et donc ma clientèle
- développer une équipe ayant les mêmes objectifs de qualité et de revenus satisfaisants
- disposer d'un collaborateur ou d'une collaboratrice pour le dégager du temps
- Embauche collaborateur ou assistant
- Embauche d'un collaborateur à mi temps
- Embauche d'un collaborateur et assistante et à terme association.
- Embauche d'une assistante pour permettre le développement de ma clientèle en consacrant moins de temps aux tâches de secrétariat
- embauché un collaborateur ou assistant pour alléger l'amplitude travail.
- embaucher 1 ou 2 collaborateurs
- Embaucher un collaborateur

- Embaucher un collaborateur et une assistante ou m'associer.
- Embaucher un collaborateur libéral
- embaucher une assistante
- Embaucher une collaboratrice lorsque mon. CA me le permettra.
- Embaucher une secrétaire, assistante, rapprochement avec d'autres professions pour un meilleur développement, réseau.
- emploi d'un collaborateur (trice)
- En phase de récupération, le mode d'exercice individuel en partage de moyens est relativement idéal et permet de mieux équilibrer vie professionnelle /vie familiale, ce qui est précieux au sortir de 20 années d'un lourd investissement pour autrui. A terme, l'instabilité et l'insuffisance de revenus liées aux difficultés rencontrées dans le développement d'une clientèle d'entreprises à l'image de celle auprès de laquelle j'intervenais habituellement, outre l'absence de relai en cas de souci de santé, m'inciteront à envisager mon exercice professionnel différemment
- Entre mes débuts et aujourd'hui (soit une dizaine d'années), le nombre d'avocats est nettement plus important et il est plus difficile de développer une clientèle.
- évolution vers un mode d'exercice interprofessionnel et/ou en association
- exercice interbarreau
- "finalisation d'un réseau de partenaires partageant les mêmes valeurs et la même vision de la qualité du service à offrir et de l'indépendance "
- Formation d'une équipe de travail (assistante et collaborateur (trice))
- gagner davantage d'argent
- "Indemnité Chômage en cas de perte d'emploi ou de liquidation judiciaire
Indemnité en cas de grossesse
Aide provisoire de l'ordre en cas de défaillance
réduction de charges pendant la grossesse
Crèche réservées aux femmes avocat du Barreau correspondant
Création de crèches inter cabinet avec la possibilité pour les cabinets participants de réduction de charges"
- intégrer une structure plus intégrée, pouvoir investir sur le numérique, m'associer avec d'autres professions (expert comptable?), avoir plus de collaborateurs, un office manager, un chargé de communication digitale...
- interprofession
- J'ai besoin d'agrandir mes locaux et de prendre un collaborateur supplémentaire car la charge de travail est en augmentation constante et à 2 nous ne pouvons plus tout assumer.
- J'aimerais trouver une véritable synergie de travail récurrente avec d'autres confrères.

- j'aimerais être propriétaire de mes locaux
- J'aimerais m'associer avec d'autres confrères.
- "J'aimerais m'associer et bénéficier:
 - d'un revenu plus confortable et plus stable,
 - de plus de sérénité en ayant la possibilité de déléguer,
 - de l'appui et des moyens d'une structure"
- je n'ai toujours pas trouvé la réponse
- Je souhaite aller vers une association.
- Je souhaite intégrer une structure et avoir un revenu à récurrent
- Je souhaiterai m'associer avec d'autres confrères.
- je souhaiterai m'associer avec un ou des confrères
- Je souhaiterai moins travailler le week end
- Je souhaiterai pouvoir développer suffisamment mon activité pour embaucher un/une collaborateur (trice).
- Je souhaiterai profiter d'un secrétariat pour pouvoir disposer de plus de temps sur mes dossiers.
- je souhaiterais exercer seule mais trop couteux
- "Je souhaiterais exercer sous forme associative avec des confrères exerçant la même activité que moi. La partie recherche de clientèle est assez pesante, et exercer à titre individuel ne permet pas de recruter des clients importants, malgré l'expérience acquise et la disponibilité possible"
- Je souhaiterais pouvoir travailler beaucoup plus: cinq jour sur cinq, sur une plage horaire beaucoup plus large, et 47 semaines par an, pour pouvoir développer réellement mon activité et m'épanouir complètement dans mon travail.
- je souhaiterais trouver une stabilité de rémunération et retrouver du plaisir dans mon activité professionnelle et dans le traitement de dossiers complexes, ce qui devient une part résiduelle de mon activité pour faire tourner un cabinet individuel.
- "l'idéal serait de pouvoir prendre un collaborateur pour me décharger mais l'irrégularité des revenus d'un mois sur l'autre rend la chose plus que difficile à envisager par ailleurs, il manque un bureau à mes locaux"
- le recrutement d'une personne (secrétaire ou collaborateur)
- M'adjoindre un collaborateur.
- M'associer
- m'associer pour être plus "gros" et mutualiser les risques
- Me libérer plus de temps, trop d'administratif

- Me rapprocher d'un autre confrère en vue d'une association
- "me rapprocher de mon domicile car j'ai beaucoup de trajets me contraignant à partir très tôt le matin."
- Meilleure gestion du temps de travail
- meilleure organisation des audiences, pour une meilleure gestion de notre temps
- meilleure organisation des temps d'audience
- meilleure organisation du système judiciaire pour nous permettre d'exercer plus sereinement (attentes aux audiences etc..)
- mes enfants sont petits, et mon organisation actuelle me permet de gérer librement mon emploi du temps, mais c'est également un frein pour mon activité, et je souhaite me dégager du temps pour développer
- mise en relation avec d'autres professionnels du droit
- "Modernisation du cabinet par des outils performants"
- moins de dématérialisation
- moins de perte de temps liée à l'attente en audience et le peu de respect des juridictions pour l'organisation de nos cabinets.
- Moins de temps d'attente en audience (est ce que cela concerne le mode d'exercice ?)
- Moins de temps perdu en attente aux audiences
- moins d'attente en audience afin de ne pas avoir à rattraper le temps perdu le soir à la maison
- "Mon mode d'exercice me convient. Je souhaite bien évidemment augmenter mon chiffre d'affaire afin d'avoir une meilleure rémunération nette mais cela viendra aussi avec le temps car je n'exerce la profession que depuis 2 ans."
- Mon mode d'exercice me satisfait
- Mon mode d'exercice va évoluer vers l'association et la création d'une structure commune pour les dossiers communs. Ce regroupement devrait permettre à terme de diversifier les profils des collaborateurs (ingénieurs, développeurs web, techniciens IT, etc.)
- mutualisation des moyens de travail au sein d'un cabinet pour éviter la "solitude" de l'exercice individuel
- mutualisation intellectuelle
- n
- ne pas soumettre mon mode de travail à mes contraintes familiales (grade d'enfants, horaires d'école...) afin de ne pas travailler le soir et le we pour rattraper le temps d'absence au cabinet pour raison familiales.
- Néant

- Nsp
- optimiser le temps de travail /
- partage de moyens (comptable, assistante, ...) par l'intermédiaire de l'Ordre.
- Partager des locaux avec d'autres confrères et une assistante
- partager des locaux avec plus de confrères
- "plus de droits
trop de précarité de la profession"
- plus de flexibilité
- Plus de flexibilité
- Plus de flexibilité dans le recrutement d'un(e) assistant(e)
- Plus de moyens matériels
- plus de prévisibilité de l'activité
- Plus de régularité dans les revenus.
- Plus de stabilité et de récurrence / Une meilleure discipline pour limiter l'amplitude horaire / Louer puis acheter des locaux avec d'autres avocats.
- plus de synergie entre les avocats du cabinet
- Plus de temps pour vie hors professionnelle et meilleure rémunération
- Plus de travail en équipe.
- plus développer la clientèle
- possibilité d'association ou de regroupement
- Possibilité de pouvoir prendre un vrai congé de maternité
- Possibilité de s'appuyer sur un secrétariat pour déléguer une partie des tâches administratives et de gestion simple
- possibilité de travailler sur 4 jours
- Pour l'instant aucune
- Pouvoir "débrancher" et prendre des vacances 3 semaines dans l'année
- pouvoir avoir de vraies coupures !
- "pouvoir avoir des stagiaires, puis collaborateurs"

- pouvoir déléguer les tâches à faible valeur ajoutée à des assistants ou collaborateurs et me recentrer sur l'essentiel (commercial et gros dossiers)
- pouvoir embaucher un autre collaborateur(trice) ou assistant(e)
- Pouvoir gagner correctement ma vie
- "Pouvoir recruter un jeune collaborateur ou assistant.
J'aurai aimé transmettre et accompagner un début d'activité.C'est enrichissant de travailler avec de jeunes confrères.
Donc payer moins de charges !"
- "Prendre un collaborateur
Prendre une Secrétaire
Association »
- prendre un collaborateur à mi-temps et conserver un secrétariat à 1/3 temps
- Prendre un collaborateur pour me reposer notamment pendant les vacances et sur le plan personnel pour m'occuper plus des enfants
- Prendre un(e) collaborateur et une assistance même à temps partiel
- "prendre une collaboratrice/collaborateur
association ou partenariat avec un cabinet complémentaire"
- Projet de constitution d'une SELARL avec un confrère exerçant dans la même matière
- Rapprochement avec experts comptables et notaires
- rapprochement avec un cabinet ayant les mêmes valeurs
- Rapprochement avec une société de moyens
- rapprochement confrères pour structurer et transmettre
- RAS
- ras
- "recrutement d'un collaborateur
réunions d'actualité entre confrères"
- "Recrutement d'un(e) assistant(e) pour me seconder et alléger la partie administrative de mon activité
Location d'un bureau à un(e) confrère/consoeur pour partager les frais de structure"
- recruter une secrétaire et avoir un collaborateur
- Réduire le temps de travail
- regroupement

- regrouper dans des mêmes locaux des avocats dont le domaine de compétence est le droit social.
- Reprendre une secrétaire à mi-temps
- Réussir une association avec collaborateurs.
- Rien
- rien de possible
- Rien pour le moment
- Rien. sauf être moins stressée.
- Salaire
- sans opinion
- secrétariat
- Secretariat
- SELARL avec prise d'un collaborateur
- SPFPL pluri professionnelle
- STABILITE
- travail avec collaborateur ou assistante
- Travail en synergie
- travailler avec d'autres confrères
- Travailler avec des avocats exerçant dans d'autres domaines
- Travailler en Pépinière d'avocats de temps en temps
- Travailler moins
- "Travailler moins d'heures,
moins de stress lié principalement aux urgences,
revenus plus importants: le ratio temps passé/revenus est trop faible
vu le nombre toujours + importants de nouveaux avocats chaque année, et des honoraires qui dès lors ne
peuvent pas être augmentés vu la concurrence alors que les charges augmentent
pension de retraite plus élevée
interrogation sur la possibilité de vivre à un tel rythme et stress jusqu'à 67 ans..."
- travailler moins et prendre des vacances
- "Trouver à intégrer un cabinet en m'associant
racheter une clientèle

orienter mon activité sur le juridique
intégrer une entreprise à temps partiel comme salarié si le statut d'avocat le permettait
ou retourner en entreprise"

- Trouver des confrères d'autres disciplines avec qui m'associer pour augmenter mes revenus.
- trouver un alter égo, pour un partage de moyens et une amélioration substantielle de mes revenus.
- Un collaborateur
- un collaborateur à temps partiel
- un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle
- Une adaptation des charges professionnelles avec la réalité du temps de travail et des revenus .
- une collaboration en aide au cabinet
- Une meilleure différenciation entre vie professionnelle et vie personnelle avec la prise de conscience des clients que nous ne sommes pas disponibles 24 H / 24 H ...et que notre métier est valorisable et donc source légitime de rémunération.
- une meilleure visibilité, moins de stress, plus de partage
- une réelle application des principes de notre serment.
- volonté de créer une structure plus importante avec d'autres avocats pour sortir de l'isolement de l'exercice individuel. projet en cours...

Réponses des hommes (n=63)

- " Augmentation de l'espace de travail avec recrutement d'un collaborateur "
- + d'autonomie.
- Achat de locaux
- Achat des locaux
- association avec confrères
- associé(e) un ou une collaborateur(trice)
- Aucune
- Aucune, pour l'instant.
- avoir 10 ans de moins...
- Avoir la possibilité d'employer une assistante
- avoir plus de temps libre

- Avoir recours à un assistant
- avoir un clone qui travaillerait pour moi
- avoir un collaborateur à mi temps
- Avoir une assistante pour la gestion administrative du Cabinet
- Ça se passe bien.
- Créer une société avec confrères.
- "diversifier les champs d'intervention dans le domaine d'activité (contentieux, formations, conseil) pouvoir continuer de défendre les plus démunis tout en ayant une rémunération acceptable"
- élargissement coopération avec autre spécialités, ou métiers.
- Embauche de collaborateurs
- Embaucher plus pour travailler moins !
- Embaucher un collaborateur
- Embaucher un secrétariat
- équilibre temps professionnels et vie de famille
- Etre propriétaire de mes locaux
- gestion du temps de travail
- Grossir
- intégration d'un secrétariat et d'une collaboration
- Local commun communautaire
- "Meilleure organisation
Aide à la gestion"
- meilleure rentabilité du cabinet et augmentation du temps nécessaire pour développer sa clientèle et son réseau
- modification du RSI pour avoir des charges fixes chaque année
- "Moins de contraintes pour embauche
Moins de paperasses de l'ordre,
Moins de charges !"
- "Moins de travail
Recrutement d'un collaborateur dans un domaine très spécialisé"

- n'en sais rien suis dépité
- "Ouverture aux avocats du marché des notaires.
Riposte face à la concurrence active des avocats.
Allègement des délais d'attente aux audiences ; il est inadmissible en 2017 d'être convoqué à 14 h 30 et de poireauter pour plaider jusqu'à 18 ou 19 h.
Un allègement des charges."
- ouverture des champs d'activités notamment vers l'expertise comptable et les activités opérationnelles types Administrateurs, Directeur Général, un peu sur le fonctionnement espagnol ou anglais.
- "Partager davantage de synergies.
Achat commun de locaux/ association"
- Pas d'évolution
- Piuvoir investir moyens humains et materiels
- Plus d'activité et d'honoraires
- "plus de synergies"
- Plus de temps personnel
- Rapprochement avec d'autres confrères dans le cadre d'une association.
- Rapprochement confrères ayant une activité complémentaire
- RAS
- Recrutement d'un/e assistant/e ou d'un/e collaborateur/trice
- Recruter un collaborateur ou une collaboratrice mais je n'en ai pas les moyens.
- Rééquilibrage vie perso / vie pro
- réfléchir a créer une SAS
- retraite
- SCM
- "Secrétaire commun avec un ou plusieurs autres confrères.
Eventuellement collaborateur commun."
- Secrétaire juridique
- spécialisation dans la spécialisation
- "Travail en équipe
Meilleure rémunération
Temps de travail plus raisonnable"

- Travailler en équipe
- "Trouver un mode de ""collaboration"" plus structurée avec des confrères tout en restant en exercice individuel et qui soit compatible avec les règles de la profession : notamment simplifier la possibilité de communiquer sur des ""partenariats"" entre confrère.
Dans le même ordre d'idée pouvoir davantage collaborer, et communiquer dessus, avec d'autres professionnels (consultants, experts-comptables...)"
- Une spécialité exclusive exercée en individuel exige un réseau de prescripteurs. Je souhaite conclure des partenariats non exclusifs avec des confrères et/ou des experts-comptables, notaires, ... afin de développer mon réseau et ainsi mon activité, tout en conservant mon statut indépendant.

8. Précisions des réponses « Autre » à la question 3.3.1

« [PENSEZ-VOUS QUE VOS REVENUS REPRESENTENT LE JUSTE FRUIT DE VOTRE TRAVAIL ?] SI NON, ESTIMEZ-VOUS QUE : »

Réponses des associé-es (n=10)

Réponses des femmes (n=6)

- _____
- face au nombre important d'avocats les clients même institutionnels baissent les honoraires et tarifs
- les clients négocient de plus en plus
- Rémunération trop basse historiquement
- tensions permanentes sont sources de stress important
- trop de charges de fonctionnement qui grèvent la marge d'exploitation

Réponses des hommes (n=4)

- nous avons fait le choix de ne pas faire correspondre niveau de participation et de contribution avec les rémunérations
- concurrence très virulente et certains cassent les prix
- Appels d'Offres
- Le niveau de charges (notamment sociales) est trop important par rapport aux garanties

Réponses des collaborateur-ices libéraux-les (n=71)

Réponses des femmes (n=62)

- Barème bas
- Clientèle personnelle que je peux pas suffisamment et rétrocession pas en corrélation avec le nombre d'heure
- collaborateur n'ayant pas le temps de développer une clientèle perso
- collaboration libérale
- Début d'exercice. Très peu de temps pour développer sa clientèle personnelle
- Difficultés à concilier collaboration et développement de la clientèle personnelle
- difficultés à gérer les dossiers et l'ensemble des tâches/réflexions autres demandées par le cabinet

- faible rémunération du cabinet
- honoraire fixe avec le cabinet dans lequel je travaille alors que charge de travail élevée
- Impossibilité de développer ma clientèle et rétrocessions d'honoraires trop basse par rapport au temps consacré au Cabinet
- je n'ai pas de vrai clientèle
- je suis collaborateur...
- je suis rémunérée par le cabinet et les augmentations sont faibles voire rares
- l'avocat collaborateur n'est pas suffisamment bien payé
- la difficulté croissante du métier n'est plus reconnue par les clients et certains cabinets font du dumping à la baisse sur la facturation
- plusieurs impayés dans mes dossiers perso
- La gestion du cabinet ne permet pas une assez bonne optimisation du temps et une bonne facturation
- La rétrocession d'honoraires est trop basse
- Rétrocession d'honoraires minable
- le niveau de la rétrocession est trop bas
- Le salaire est peu élevé une fois les charges payées
- Les charges/cotisations sont trop élevées
- Les conditions d'exercice de la collaboration libérale sont un frein au développement de l'activité personnelle
- les montants des rétro des collaborateurs sont trop bas / temps passé / net et brut !
- Les rétrocessions d'honoraires pratiquées par le cabinet sont totalement décorellées de notre facturation
- ma collaboration est mal rémunérée
- Ma rétrocession d'honoraire n'est pas assez élevée
- Minimum barreau trop bas ne pousse pas les structures à proposer une rétrocession plus élevée
- minimum rétrocession trop bas
- Montant des rétro et pas assez de temps pour développer
- ne choisit pas
- pas le temps de développer ma clientèle personnelle

- Pas le temps de développer une clientèle viable et faible rémunération fixe.
- Pas suffisamment de temps pour développer une clientèle personnellement afin de compléter ma rétrocession de collaborateur libéral
- plafonnement de la rétrocession au vue de l'expérience et de la taille du cabinet
- Rapport rétrocession versée / cab et honoraires facturés pour le Cabinet
- Rétrocession
- rétrocession d'honoraires trop basse
- rétrocession faible
- rétrocession faible
- retrocession jeune avocat trop basse au regard des charges
- rétrocession minimale
- rétrocession trop basse
- Rétrocession trop basse après déduction des charges
- rétrocession trop faible
- Trop de charges
- un niveau de rétrocession assez peu en corrélation avec le niveau de facturation des clients
- pas de possibilité de traité des dossiers personnels en raison du statut de collaborateur
- vu le peu de temps libre, il est très difficile de développer une clientèle professionnelle pour compléter notre rétrocession
- Nous n'avons pas le temps de trouver et gérer une clientèle personnelle
- J'ai une bonne rétro mais pas suffisante eu égard mon investissement
- Pour un collaborateur le nom re de dossiers factures ne correspond pas a la rémunération
- rétrocession de collaboratrice pas adaptée au temps de travail
- rétrocession faible
- Difficulté de trouver le temps de développer la clientèle personnelle
- collaboration très prenante
- Pas le temps de développer

- honoraires de collaboration trop bas
- Rétrocession d'honoraires trop faible, pas de primes
- manque de temps dans le cadre de la collaboration
- dépendance du cabinet en l'absence de clientèle personnelle
- honoraires fixés par mon associé

Réponses des hommes (n=9)

- je suis collaborateur...
- Le volume horaire est trop important
- mauvaise rémunération des collaborateurs par rapport au CA généré par le cabinet
- Rétrocession faible quand on débute par rapport au travail effectué et au chiffre d'affaires ramené au cabinet avec qui on collabore.
- Rétrocession trop peu élevée
- statut collaborateur et charges RSI
- Maintien de rétrocession à un niveau identique pendant plusieurs années par le cabinet où je suis collaborateur
- absence de négociation de rémunération collaboration libérale
- Le rapport rétrocession d'honoraires/facturation cabinet est un peu trop défarroble: rapport attendu supérieur à 3 fois le montant de rétro.

Réponses des collaborateur-ices salarié-es (n=14)

Réponses des femmes (n=7)

- investissement demandé et responsabilité pas en ligne avec la rémunération
- hausse trop faible de la rémunération d'année en année par rapport au volume d'honoraires facturés
- je ne fixe pas ma propre rémunération
- les revenus du cabinet ne sont pas équitablement répartis selon le travail fourni
- ras
- trop d'administratif
- une évolution moindre en corrélation avec le congé maternité

Réponses des hommes (n=7)

- en régime salarial, la rémunération n'augmente pas et n'est pas corréléé aux objectifs
- Pas de négociation salariale possible au sein du cabinet
- Peu de possibilités de négocier la rémunération dans les cabinets internationaux + évolution des salaires peu encourageante
- Rémunération pas à la hauteur de l'investissement
- La Clientèle tire les honoraires vers le bas
- Sur les TPE/PME concurrence déloyale des experts-comptables
- charges

Réponses des personnes exerçant en individuel avec partage des moyens (n=11)

Réponses des femmes (n=9)

- Charges trop importantes
- début d'exercice individuel
- exercice en individuel depuis 1 an seulement
- mes clients, des entreprises connaissent aussi des problèmes économiques, difficiles d'augmenter le montant des honoraires, avec une concurrence qui a pour effet de tirer les honoraires vers le bas
- trop de charges injustifiées (urssaf, rsi, etc...)
- pas assez de clients
- beaucoup d'aide juridictionnelle compte tenu d cela situation des personnes défendues, beaucoup trop d'administratifs et de petites démarches pour le suivi des dossiers
- charges irréalistes
- les journées ne font que 24 heures

Réponses des hommes (n=2)

- Tout cela à la fois
- l'aide juridictionnelle ne correspond pas au temps passé

Réponses des personnes exerçant en individuel et isolé (n=14)

Réponses des femmes (n=11)

- Charges URSSAF RSI
- Les clients n'ont aucun respect pour le travail de l'avocat, estimant que celui ci n'est qu'un équivalent d'internet et qu'il devrait donc être gratuit.
- nombreuses diligences non facturées
- Je suis en début d'activité à mon compte, il faut le temps que ça se mette en place
- Nous ne pouvons développer comme nos confrères de sexe masculin en raison de la préférence masculine de la clientèle et de nos obligations familiales (construction d'une famille, horaires de crèches non adaptés aux horaires du judiciaire, charges importantes du cabinet à assumer, etc
- clientèle insuffisante
- Le manque de trésorerie récurrent entraîne une difficulté à se projeter de manière satisfaisante et avec une juste dose de sérénité.
- pas assez de clients (début d'activité)
- charges élevées
- il existe également dans notre profession un "travail" qui n'est pas rémunéré, qui consiste dans la gestion du cabinet en général (formation continue, gestion administrative...). Ce temps n'est pas rémunéré. Plus les horaires consacré à l'activité professionnel sont réduits, plus la part de ce travail non rémunéré est importante dans l'activité.
- le processus de recouvrement des honoraires d'avocats non payés (c'est de plus en plus récurrent) est très insatisfaisant; les clients le savent et en profitent

Réponses des hommes (n=3)

- paupérisation latente de la France ; augmentation des impôts et charges pesant sur la classe moyenne supérieure depuis 2012.
- les caducités d'AJ sont de plus en plus fréquentes du fait de l'absence de réaction des clients
- AJ mal rémunérée

9. Réponses à la question 3.7.1

« SI OUI, A QUEL MOMENT ? »

	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total %
	Effectifs	%	Effectifs	%		
5 ans d'exercice	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Après 2/3 ans	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Après l'installation à mon compte	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Après la 3ème année	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Après le deuxième enfant	13	3.5%	1	6.7%	14	3.7%
Après le deuxième enfant, Réintégration dans la profession	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Après le premier enfant	62	16.9%	1	6.7%	63	16.5%
Après le premier enfant, Après le deuxième enfant	12	3.3%		0.0%	12	3.1%
Après le premier enfant, Après le deuxième enfant, lors de l'entrée en qualité de collaborateur au sein d'un nouveau cabinet, en cours de vie professionnelle	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Après le premier enfant, lors d'une association	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Après le premier enfant, que l'on ne soit pas augmenté l'année après le congé maternité en tant que collaboratrice libérale passe encore mais lorsque ce sont les consœurs salariées qui subissent cette discrimination, cela devient inacceptable au regard du respect du droit social... au cours de la carrière	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
au fil de l'évolution de la carrière	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
dans le cadre de mon mode d'exercice actuel	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Dès le début d'activité	231	62.9%	10	66.7%	241	63.1%
Dès le début d'activité, Après le premier enfant	8	2.2%	1	6.7%	9	2.4%
Dès le début d'activité, Après le premier enfant, Après le deuxième enfant	13	3.5%		0.0%	13	3.4%
Dès le début d'activité, Après le premier enfant, Après le deuxième enfant, chaque maternité est un prétexte de plus à une moindre rémunération	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Dès le début d'activité, en cours d'évolution	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
Dès le début d'activité, tout le temps!	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
en se rapprochant de l'âge auquel l'employeur pense que l'on aura un premier enfant	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
je ne sais pas	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
les clients au pénal s'adressent plus facilement aux hommes	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
lors des réévaluations de salaires	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
pas de lien avec les enfants	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
passé 6 ans d'expérience	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
quand je n'est plus été collaboratrice	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
quand je suis passée individuelle	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
question précédente mal formulée. Le choix binaire est trop orientée et les montants de rétrocessions sont encore très opaques.		0.0%	1	6.7%	1	0.3%
Suite à un changement de cabinet	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
sur le long terme	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
tout au long de la carrière	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
tout au long de la carrière	1	0.3%		0.0%	1	0.3%
tout le temps	2	0.5%		0.0%	2	0.5%
Tl moment		0.0%	1	6.7%	1	0.3%
Grand Total	367	100.0%	15	100.0%	382	100.0%

10. Précisions des réponses "Autre" à la question 3.7.2

« À VOTRE AVIS, QU'EST-CE QUI EXPLIQUE CETTE DIFFERENCE DE REMUNERATION ?
(PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES) »

Femmes

- c'est ancestral et inscrit dans notre société; il faudra des siècles pour que cela change;;;
- clientèle différente
- crédibilité et assurance des confrères masculins
- culturel
- Il faudrait demander aux cabinets qui en ont fait une règle
- l'homme est plus disponible
- l'idée qu'un jour si j'ai des enfants l'associé pense que je travaillerai moins
- moins d'ambition / moins d'égo
- nos propres faiblesses
- Perception moins valorisée du travail d'une femme
- malgré le même volume de travail, mon niveau de facturation est moindre
- le contentieux du droit des personnes implique très souvent des clients moins aisés que d'autres contentieux dans lesquels exercent plus les hommes
- le juste prix et les préjugés des clients
- difficulté à négocier la rétrocession en début d'exercice
- *Le sexisme des confrères*, exemple : pas d'augmentation envisageable l'année d'un congé maternité
- je suis mal à l'aise pour demander une augmentation de ma rétrocession
- la perception du rôle de la mère, l'employeur pense que la mère sera moins disponible pour son travail et en conséquence diminue ses possibilités d'augmentation salariales et dans la hiérarchie
- les hommes développent plus (les associés trouvent cela normal)
- les hommes évoluent plus facilement et perçoivent, pour des raisons inconnues, des rémunérations plus élevées que les femmes
- les idées reçues de moins de disponibilité bla bla bla, alors que les femmes sont mieux organisées!!!

- Si j'ai pu, les premières années davantage attendre un juste retour de mon investissement professionnel, sans le réclamer à corps et à cris, cela n'a pas été le cas au cours de mes 8 dernières années de collaboration. Au final, cela n'a pas changé grand chose. Mon sentiment personnel : une femme qui sollicite une augmentation, éléments chiffrés à l'appui, n'est pas forcément écoutée et appréciée sur un terrain qui est trop souvent encore considéré comme l'apanage masculin
- les avocats de sexe masculin sont assez rares dans ma matière. Or, tout ce qui est rare est cher
- Les clients négocient plus facilement avec les femmes et ont plus de "réticence" à verser un honoraire équivalent aux femmes qu'aux hommes
- Les clients préfèrent les hommes en pénal
- les a priori sur ma future disponibilité
- Les confrères hommes se posent moins de questions sur la question de la facturation et l'on a toujours tendance à sous estimer la valeur de notre travail et à les fixer en fonction des moyens du client
- les honoraires annoncés par un homme sont moins contestés par les clients
- les particuliers ont des revenus limités
- manque de transparence sur les critères du cabinet permettant d'argumenter en faveur d'une augmentation
- Mauvaise négociation de ma rétrocession lors de l'entretien d'embauche.
- pas de réponse
- rétrocession trop basse
- Sur la rétrocession du collaborateur essentiellement
- Une meilleure négociation de la part des confrères sur le montant de leur rémunération
- Usages
- Anticipation des coûts de congé mat et de la réduction de la disponibilité par le cabinet (pas de prime pas d'augmentation dès l'annonce des grossesses des collaboratrices)
- Difficulté d'aller aux networking
- le droit des affaires est très masculin et les associés sont en majorité des hommes
- les confrères hommes peuvent beaucoup plus faire de présenteisme
- le sexisme des clients !!!
- le sexisme des clients + l'implication des femmes dans la vie de famille (qui me paraît normale lorsque l'on fonde une famille) est sensiblement supérieure à celle des hommes dans notre métier (ce qui me semble anormal) et qui fait perdurer une différence de traitement entre hommes et femmes

- Les hommes sont plus compétitifs car n'hésitent à être moins disponibles familialement
- Politique du cabinet
- Rémunération historiquement trop basse

Hommes

- ...
- Affinités / copinage
- Collaboratrice plus ancienne au cabinet et ayant donc eu plus d'augmentations que moi.
- pas de différence
- Personne

11. Précisions des réponses « Autre » à la question 3.8.1

« SI OUI, AVEZ-VOUS RESENTI CETTE DIFFERENCE DE TRAITEMENT AVEC : »

Femmes

- les patrons demandent moins au confrère homme
- collègues masculins
- employeur
- En Australie ,
- interprofessionn
- contradicteur
- les autorités (police, gendarmerie)
- Avec les services de police
- Dans mon ancien cabinet j'ai démissionné depuis
- expert judiciaire
- le seul fait d'être une femme sans enfants en âge de procréer est une difficulté pour trouver une collaboration!
- Commissaire de Police

Hommes

- lors de l'examen d'accès à la profession, la totalité des hommes étaient retenus aux oraux et la moitié des femmes...

12. Réponses à la question 3.9

« EN 2014, LE BARREAU DE LYON EST COMPOSE DE 56% DE FEMMES ET 44% D'HOMMES. 37% DES AVOCATS ASSOCIES SONT DES FEMMES. SELON VOUS, QUELLES SONT LES RAISONS DE CE FAIBLE POURCENTAGE DE FEMMES ASSOCIEES : »

Femmes

- à cause des 4 préjugés des réponses précédentes
- aucune idée
- Aucune proposition d'association ne leur est faite
- Aurait il été possible une proposition de réponse non sexiste.
- barrière culturelle et sociale
- c'est imposé par le système
- C'est le choix des tiers
- C'est leur choix personnel
- C'est leur choix personnel, il faut que les femmes prennent leur place sans s'excuser mais il y a du sexisme entre associés c'est certain; la pression est plus forte..
- C'est leur choix personnel, mentalité en cours d'évolution seulement
- C'est leur choix personnel, On leur propose moins l'association.
- C'est leur choix personnel, Une réticence à leur ouvrir les portes de l'association et à les faire monter en puissance; le fait de générer moins de chiffre d'affaires est souvent une conséquence du statut professionnel dans lesquels les femmes sont maintenues en particulier dans les grands cabinets
- C'est structurel
- Ce sont des femmes !
- choix des associés
- comportement discriminatoire au sein des cabinets
- contraintes extérieures
- Cooptation et entraide entre hommes
- De manière générale les postes de direction sont plutôt rarement occupés par des femmes (cf présidents de tribunaux, grandes entreprises...)
- Difficulté d'intégrer que ce choix leur est ouvert (préjugés)

- difficulté de certains hommes à "faire de la place" aux femmes
- discrimination
- discrimination préjugés
- Elles accèdent plus difficilement à ce statut compte tenu du fait que leur association dépend des hommes déjà associés
- Elles acceptent des situations qui leurs sont imposées et hésitent à faire valoir leurs qualités et compétences
- elles doivent faire leur preuve là où les confrères masculins bénéficie d'emblée d'un capital confiance. Il doit également être précisé que, à mon sens, les hommes sont généralement plus carriéristes et n'hésitent pas à aller chercher une reconnaissance que les femmes ont, quant à elles, tendance à attendre qu'on leur reconnaisse.
- elles doivent s'imposer et n'osent pas toujours
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, C'est leur choix personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont moins de disponibilités
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel, Le sexisme des hommes d'affaires qui préfèrent traiter avec des hommes en général
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel, moins d'ambition
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, elles ont moins d'ambition
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, on ne leur propose pas l'association
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, les confrères masculins
- Elles n'ont pas assez confiance en elles et n'osent pas prendre autant de responsabilité que les hommes. Cette statistique est le reflet de l'éducation(inconsciente) moins entrepreneuriale des femmes
- Elles n'ont pas les opportunités

- elles ne sont pas cooptées par les confrères en place
- Elles ont davantage tendance à se dire qu'elles ne vont pas générer suffisamment de chiffre d'affaire (alors qu'un homme se posera sans doute moins la question)
- elles ont moins confiance en elles
- Elles ont moins d'opportunité de ce type
- Elles ont moins de disponibilités
- Elles ont moins de disponibilités, 24 heures dans une journée, qu'on soit homme ou femme... mais les femmes casent 2 journées en une !
- Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel
- Elles ont moins de disponibilités, Les associés sont généralement les plus âgés et les femmes sont depuis moins longtemps présentes dans la profession
- Elles ont moins de propositions
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, auto-censure
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, C'est leur choix personnel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Cela va changer dans les 10 prochaines années, la féminisation de la profession est encore récente
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, certaines s'arrêtent vers 40 ans
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, culturel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, difficile de faire évoluer les mentalités à la fois des femmes (qui s'estiment pas toujours capable) et des hommes (qui peuvent avoir des préjugés sur l'exercice d'une femme)
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, elles n'osent pas s'associer
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel, ces raisons expliquent mais ne justifient pas le faible % de femmes associées. Autre raison : poids des mentalités
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel, plus d'exercice individuel et nécessité de trouver un équilibre vie perso/vie pro

- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Changements de priorité survenant souvent avec l'arrivée d'un ou plusieurs enfants. Envie de consacrer davantage de temps à la vie personnelle, ce qui diminue le temps passé au travail et amoindrit les chances d'évolution professionnelle.
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, De fait, elles gèrent davantage d'aspects matériels de la vie familiale, mais cela évolue !
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, difficultés à évoluer en l'absence de mentor/plafond de verre important et plancher collant également
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, elles doivent concilier vie professionnelle et vie de famille. Elles sont donc moins disponibles et donc les associés hommes ne veulent pas d'elles en tant qu'associées
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Elles sont programmées pour avoir moins d'ambition, et ont moins confiance en elles
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, le parcours pour arriver à l'association est plus exigeant pour une femme me semble t-il
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, les associés hommes ont du mal à proposer l'association à des femmes. Elles sont souvent contraintes d'exercer en individuel.
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Les clients hommes vont préférer un avocat hommes pour parler argent et business
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Les clients peuvent parfois être sexistes
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Moins de volonté d'associer une femme (peut-être à cause des critères mentionnés ci-dessus)
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Sexisme
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Sexisme de la profession
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, elles sont parfois découragées par le mode d'exercice du métier avant d'avoir l'opportunité d'être associées
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, fébrilité des confrères à s'associer avec des consoeurs
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, il leur est moins souvent proposer de s'associer
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, L'aspect traditionniste de notre profession (confinant à de la misogynie).
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, La vie de famille freine l'évolution et la perception par les éventuels associés masculins
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Les associés sont des avocats d'expérience et les anciennes générations d'avocat sont très majoritairement composées d'hommes

- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Les associés sont en général plus âgés, tranche d'âge dans laquelle les hommes sont plus représentés.
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, les associés sont plus âgés et ont intégré la profession à une époque où les femmes étaient moins représentées. A terme la tendance devrait en partie s'inverser
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, les associés sont plus souvent des hommes et ont tendance à penser qu'un homme sera plus disponible. Ils ne comprennent pas l'intérêt du télétravail
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, les hommes ont du mal à leur faire confiance
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Les hommes, associés de plus longue date, ont encore du mal à associer des femmes et à céder leur clientèle à des femmes
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Les mentalités des hommes et des femmes sur la place de chacun
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Les opportunités d'association leur sont moins proposées
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, les stéréotypes
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, machisme des associés hommes vis à vis des éventuelles contraintes familiales des avocates
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Mentalités toujours persistantes (plus de difficulté à admettre une femme associée)
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, moins d'opportunité, cooptation masculine favorisée
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, moins de proposition leur sont faites, moins de confiance en elles
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, moins de volonté d'associer une femme
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, on les associe et les réduit à leur rôle de maman et les potentielles "contraintes" qui pourraient en découler en terme de disponibilité pour le cabinet
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, on ne leur propose pas
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, on vous fait bien sentir qu'avec des enfants vous êtes moins disponibles pour des rendez vous après 18h30...
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, opportunité ne se présente pas
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, sexisme
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, sexisme
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Sexisme encore très présent
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Stéréotypes de genre qui créent un plafond de verre (autocensure des femmes et réticence des hommes)

- elles osent moins s'imposer
- elles pensent, à tort, qu'elles sont moins légitimes à l'être
- Elles se génèrent plus de contraintes personnelles
- Elles sont moins bien considérées, professionnellement
- elles sont moins considérées dans les cabinets
- Elles sont moins valorisées
- Elles souffrent des préjugés sur leur disponibilité
- évolution démographique
- féminisation de la profession (jeunes collaboratrices)
- Historique(pyramide des âges) et côté paternaliste/misogyne des cabinets d'affaire
- idées reçues
- Il s'agit d'un cercle vicieux. Les hommes en place s'identifient plus facilement aux autres hommes et favorisent leur ascension. Il est quand même extraordinaire de ne proposer que des réponses qui n'impliquent que des raisons propres aux femmes elles-mêmes, bien que je nie pas la part d'autocensure.
- inégalité de traitement
- je n'en sais rien
- Je ne me l'explique pas
- je ne sais pas
- je pense que ce pourcentage va s'inverser dans les années à venir
- Je pense que les femmes ont du mal à être perçues (et peut-être même à se percevoir...), encore aujourd'hui, comme aussi compétentes/rentables/fiables/disponibles qu'un homme.
- L'association dans les grands cabinets est encore favorisée pour les hommes au détriment des femmes, par ailleurs, la place de la femme en générale n'est pas encore parfaitement égalitaire ou à tout le moins équitable, peut-être eu égard à des considérations personnelles qui pourtant n'ont aucune influence négative sur le rendement ou la rentabilité d'une femme. Cette situation est encore choquante à notre époque et il faut espérer que les mentalités évoluent, et cela passe bien entendu par les hommes qui doivent changer leurs mentalités et leur manière de voir les femmes.
- L'association est moins proposée aux femmes
- l'association ne leur est pas proposée par les associés masculins!
- l'entre soi et la préférence des confrères de sexe masculin

- l'impossibilité d'évouler au sein des structures
- la confiance est accordée plus facilement aux hommes
- La féminisation de la profession est récente, l'association suivra
- le choix des associés en place (majoritairement des hommes) va inconsciemment ou non se porter vers des candidats hommes.
- le conservatisme de la profession
- le metier
- le plafond de verre
- le sexisme des associés en place
- le sexisme des gros cabinets
- Le sexisme qui perdure
- le verrou des hommes
- Les associés hommes ont des réticences pour associer des femmes qui souhaitent consacrer du temps à leur famille
- les associés hommes proposent moins aux femmes de passer associée
- Les associés majoritairement masculins ne pensent pas, ou pensent moins, à associer des femmes
- les cabinets ont beaucoup de mal à sssocier des femmes
- les cabinets préfèrent associer des hommes en raison de disponibilité supposée
- Les décisionnaires sont majoritairement des hommes
- les femmes ont moins d'opportunités d'association données par les hommes, notamment en raison des préjugés (elles font moins de chiffre, elles ont plus de contraintes personnelles, elles sont moins disponibles,...)
- les femmes sont regardés comme moins "rentables" en raison de leur possible absence pour congé maternité, etc...et un certain sexisme existe encore
- les hommes associés sont réticents à associer des femmes
- les hommes ne laissent pas de place et les femmes n'osent pas les prendre; le sexisme ambiant de la profession est une cause essentielle
- Les hommes ne les associent pas
- les hommes sont sans doute plus attachés à l'image et au statut d'associé

- Manque d'évolution de la société. Manque dévolution des hommes dans la gestion de la vie de famille
- manque de confiance des hommes dans les capacités des femmes à être associées
- manque de confiance en elle
- manque de confiance et de bienveillance vis à vis des femmes
- manque de propositions d'évolution dans les structures dans lesquelles nous commençons à exercer
- mentalités
- milieu masculin très fermé ?
- Moins d'association leur sont proposées
- moins d'offres
- moins d'opportunité
- Moins d'opportunités
- moins d'opportunités
- moins d'opportunités et de proposition d'association
- Moins de proposition d'association
- ne sais pas
- ne sais pas - aucun motif objectif valable
- On les considère à tort moins compétentes
- on les laisse moins accéder
- on leur fait moins confiance
- on leur fait moins confiance (disonibilité, regard des clients...)
- On leur propose moins
- On leur propose moins. Amélioration avec transition générationnelle
- On ne leur donne pas forcément la possibilité de s'associer
- on ne leur propose pas
- on ne leur propose PAS!
- on se permet beaucoup plus facilement d'exploiter les femmes, on les fait culpabiliser pour leurs grossesses et leurs contraintes

- opportunités d'association moins nombreuses
- Parce que l'idée est encore répandue qu'une femme sera moins disponible lorsqu'elle aura des charges de famille, parce ce que dans les faits il est vrai que la femme est souvent celle qui "sacrifie" sa carrière
- pas de p^roposition serieuse d association pour les femmes
- perception d'autres associés (hommes)
- Peu d'opportunité d'association proposée
- Plafond de verre
- plus de propositions d'association faites à des hommes
- Préjugé sur l'association de femmes
- préjugés sur leur capacités qui seraient de facto moindres que celles des hommes
- pyramide des ages
- raisons historiques (les femmes sont plus jeunes) et aussi sexistes
- RAS
- refus des hommes d'associer une femme?
- savent moins se vendre
- sérieusement?????on leur propose plus rarement d'être associée
- Sexisme
- sexisme de base
- Sexisme des associés des structures existantes
- Sexisme des associés masculins
- sexisme des confrères
- Sexisme et sentiment qu'une femme sera moins disponible, donc qu'on pourra moins compter sur elle
- Sexisme misogynie
- Sexisme ordinaire
- sexisme souvent inconscient
- un mélange de toutes ces raisons et peut-être la peur de s'engager (pb culturel)
- vues comme moins productives

Hommes

- une forme de sexisme
- ...
- "Culture" de la profession
- 2000 ans de civilisation machiste et paternaliste
- Ancienne génération d'associés majoritairement hommes + choix de certaines femmes de se consacrer davantage à la vie familiale
- Anormal
- Arrivée plus récent des femmes dans la profession
- aucune idée. c'est anormal
- C'est du sexisme
- C'est leur choix personnel
- C'est leur choix personnel, Blocage des associés hommes
- C'est leur choix personnel, les hommes les bloquent...
- C'est leur choix personnel, mentalité des associés déjà en place ?
- C'est leur choix personnel, peut être que les hommes sont plus compétitifs et ambitieux ?
- C'est leur choix personnel, plus faible évolution dans le cabinet
- C'est leur choix personnel, raison historique, les avocats à forte ancienneté sont associés et les avocats hommes à l'époque étaient plus nombreux
- C'est un mystère !!
- Ce chiffre pourrait résulter de la plus faible représentation féminine au Barreau par le passé, et pourrait augmenter dans les prochaines années.
- ce n'est pas un faible pourcentage
- cela n'a rien à voir avec ça
- composition historiquement masculine de la profession il y a encore 30 ans, féminisation récente et lente évolution culturelle comme pour le reste de la population professionnelle française
- conception patriarcale de la profession
- Discrimination

- discrimination au sexe
- Domaines d'activités moins propices à l'association (ex : droit de la famille)
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, C'est leur choix personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, C'est leur choix personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel
- Elles génèrent moins de chiffres d'affaires, Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, le CA peut être moins élevé en raison des contraintes listées dans la question.
- elles ont moins d'offre d'association
- Elles ont moins de disponibilités
- Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, c'est la pyramide des âges
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, C'est leur choix personnel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, C'est leur choix personnel, Certains imaginent qu'un client a plus confiance en un homme avocat
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, C'est leur choix personnel, la question de la maternité peut constituer un frein dans certaines structures
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, cette situation est pour moi anormale mais j'imagine que les contraintes personnelles jouent un rôle
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Discrimination
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, C'est leur choix personnel

- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, féminisation encore récente
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, le pourcentage n'est pas si faible
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Elles ont moins de disponibilités, Sexisme
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, En partie générationnel
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, l'exercice individuel offre plus de souplesse
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, La culture patriarcale française qui persiste
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Les critères d'associabilité des structures pénalisent les femmes
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, Plus de contraintes subies d'ordre personnel, et discriminations dans l'évolution de carrière
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, poids des traditions
- Elles ont plus de contraintes d'ordre personnel, raison historique
- elles sont moins cooptées car les associées sont généralement des hommes
- Elles sont moins intelligentes que les hommes
- Elles sont victimes des mentalités (confrères ou clientèle)
- Elles sous-estiment leur capacité
- evolution lente de la société
- Fermeture d'esprit
- historiquement elles étaient moins nombreuses à suivre ce cursus / l'équilibre est en train de se rétablir compte tenu du fort pourcentage de femme qui accède à la profession.
- Immobilisme des associés hommes
- inégalité de traitement
- Je ne peux me prononcer pour les autres
- je ne sais pas
- je ne sais pas. Je suppose que la réalité est moins homogène qu'on aimerait le penser. Certainement un peu toutes ces raisons selon les différents profils de femmes avocates (toutes n'ont pas les mêmes ambitions ni les mêmes priorités et heureusement! Et cela peut résulter de leur libre choix!).
- Je ne suis pas concerné

- l'association ne leur est pas assez proposée
- L'inégalité homme-femme imprgnée dans notre société
- La profession est encore patriarcale et probablement anachronique dans sa vision des femmes
- La profession me semble fonctionner, au moins partiellement, sur un mode de discrimination implicite
- le basculement majorité hommes/femmes est récent. il entrainera à terme un basculement du nombre d'associés
- Le choix de réponse est incroyablement misogyne : il n'est pas envisagé que ce soit du fait des hommes (même de façon inconsciente) et du regard de la société en général sur les femmes et le "pouvoir" qu'un tel écart existe.
- Le marché ne s'adapte pas aux femmes, ce qui est regrettable
- Le poids des habitudes. Parité ne signifie pas égalité
- Le temps. Faites les ratio par tranche d'âge se serait plus intéressant.
- les associés sont plus vieux que les collaborateurs et il faut regarder par tranche d'âge
- les associés sont plus vieux, d'une époque où les hommes étaient majoritaires dans la profession
- Les hommes - associés dominant traditionnellement - estiment qu'elles ne rapportent pas assez.
- les stéréotypes ont la vie dure
- les vieux cons ne sont pas encore tous en retraite
- Moins d'opportunités
- moins d'opportunités
- Mysoginie
- ne sais pas
- nsp
- On imagine qu'elles ont plus de contraintes
- on se doute de la véritable raison
- On tend avec le temps vers la parité
- Plafond de verre, esprit réactionnaire de certains clients ou confrères, "auto-censure".
- poids des traditions, difficulté (réelle ou imaginée) de conciliation de la maternité avec la carrière
- Problème pour les hommes de reconnaître la valeur des femmes

- Profession qui, il y a encore quelques années, n'attirait pas les femmes.
- pyramide des âges ? (les associés sont plus âgés et il y a plus d'hommes chez es vieux confrères)
- Quid des exercices individuels ?
- raisons culturelles françaises
- refus des avocats d'associer des avocates
- Résistance du milieu
- sais pas
- Sexisme
- sexisme / part dans les tâches familiales qui réduit le temps de travail
- sexisme des avocats surtout des anciens
- Situation subie
- Verrouillage de l'association