



Commission Egalité professionnelle

Compte rendu de la réunion consacrée à l'évolution de carrière des femmes au sein des cabinets d'affaires

septembre 2013

La Commission égalité professionnelle a voulu se pencher sur l'évolution de carrière des femmes au sein des cabinets d'affaires parce que ces structures sont symptomatiques. Les cabinets d'affaires s'inspirent plus des modèles anglo-saxons et sont des moteurs au sein du Barreau de PARIS, compte tenu de l'importance de leurs moyens.

La problématique du sexisme est inhérente aux structures de pouvoir (cabinets d'affaires, sociétés...). Les Cabinets anglo-saxons sont plus respectueux de l'égalité: souci de parité ou opération marketing ? Le quota de 40% imposé dans les conseils d'administration par la loi Coppé-Zimmerman a contribué à faire réagir les structures.

Les chiffres publiés dans l'Observatoire de l'Egalité du Barreau de Paris (Bulletin spécial du 8 mars 2013) sont rappelés : les femmes sont majoritaires au sein du Barreau, mais elles sont largement minoritaires aux postes d'associées.

La commission a reçu deux représentantes du Cercle Montesquieu, qui réunit les Directeurs Juridiques d'entreprises industrielles et commerciales, d'associations et d'institutions, Mesdames Nathalie Debeir (ADISSEO) et Beatrice Bihl (118218), qui ont annoncé la création d'un groupe « DJ au féminin ». En effet, les directrices juridiques ont fait part de leur constat qui rejoignent ceux des avocats. Il n'y a pas d'égalité au sein des services juridiques, qui comptent plus de femmes que d'hommes. Beaucoup de femmes sont juristes mais peu accèdent au poste de directrice juridique. Elles ont fait part de leur expérience. Concernant les avocats, les directeurs et directrices juridiques avaient manifesté leur surprise de n'avoir que des interlocuteurs masculins dans les Cabinets d'avocats. Les femmes avocats décident de quitter les Cabinets pour l'entreprise. Sur 16.000 juristes, 2.000 sont d'anciens avocats. (hommes/femmes confondus.) La Commission « DJ au féminin » a vocation à travailler sur la place des femmes dans les conseils de direction, et les conseils d'administration. Cette commission a, également, l'intention d'établir une cartographie des cabinets d'avocats afin de favoriser les cabinets plus paritaires. Des actions communes avec la commission Egalité Professionnelle sont prévues.

La Commission a ensuite entendu deux associés de cabinets d'affaires. Le constat est identique : certaines jeunes diplômées avocates sont immédiatement dirigées vers des matières « compatibles ». Le problème n'est pas la formation universitaire, mais la pression des clients. Dans le premier cabinet, la solution trouvée est un accompagnement plus soutenu des femmes qui veulent devenir associée. Il est dans l'esprit des cabinets qu'il faut être associé à 40 ans et qu'après, il est trop tard, l'avocat est considéré comme trop vieux ou/et il ne lui est plus laissé de chance. On peut être associé(e) plus tardivement. Ceci dit, le statut d'associé(e) est très contraignant. A la question de savoir si un rendez-vous fixé à 19 heures peut être reporté, la managing partner répond que le client doit être satisfait.

De la même façon, il apparaît que les femmes ne peuvent supporter le rythme chronophage de certaines activités (corporate, M&A), activités pourtant plus lucratives. Dans le second cabinet, le constat est évident : il y a très peu de femmes associées. En revanche, il est

affirmé qu'il n'y a pas de différence entre les rémunérations des hommes et des femmes.

L'associé présent indique que les clients poussent à évoluer. Beaucoup de clients anglo-saxons sont guidés par des chartes très strictes.

Les solutions qui sont proposées : pas de quota, du coaching individuel, des campagnes de sensibilisation. Eventuellement, le travail à domicile.

La commission va poursuivre ses travaux sur ce sujet et fera part de sa réflexion et des outils qu'elle préconise.