

L'enquête GGLP, financée par le Fonds National Suisse de la recherche scientifique, porte sur deux pays – la Suisse et la France – et quatre barreaux : Genève, Vaud, Paris et Lyon.

La recherche combine des méthodes qualitatives par entretiens (n=44) et une enquête par questionnaire sur internet, diffusé par les barreaux concernés. Le questionnaire a reçu plus de 1700 réponses complètes. Les personnes interrogées sont entrées au barreau après 1998.

La croissance démographique de la profession d'avocat.e.s en Suisse et en France est forte :

+184% entre 1984 et 2016 en Suisse

+245% entre 1991 et 2018 en France

La part des femmes dans les nouveaux entrants dans la profession ne cesse d'augmenter.

Si initialement les femmes pouvaient être spécialisées dans certains domaines du droit, ceci n'est plus le cas (graphique 3). Elles sont présentes dans des proportions équivalentes aux hommes dans les différents domaines du droit, et dans les mêmes types de structures (Tableau 4).

◆ Aspirations et satisfaction professionnelles

Les réponses au questionnaire montrent, en France et en Suisse un rapport paradoxal au métier. Les avocat.e.s se déclarent dans leur très grande majorité satisfait.e.s de leur profession (53% d'avocat.e.s très satisfait.e.s ou satisfait.e.s en France et 75% en Suisse). Cependant ils et elles sont également très nombreux.ses à déclarer envisager de changer de profession à court ou moyen terme (41% en France, 35% en Suisse) alors qu'ils et elles sont en début ou en milieu de carrière.

Il apparaît que les avocat.e.s valorisent les mêmes dimensions de leur travail en Suisse et en France, à savoir pouvoir réaliser un équilibre vie privée/vie professionnelle (74% en France, et 76% en Suisse), et le fait d'avoir un emploi stimulant (67% en France, 71% en Suisse).

Cependant, l'équilibre escompté est rarement au rendez-vous : seulement 54% des répondant.e.s en Suisse et 44% des répondant.e.s en France déclarent être effectivement satisfait.e.s de leur équilibre entre vie privée et professionnelle. Il existe donc un écart pour une partie importante des répondant.e.s, plus fort en France, entre aspiration et réalisation de cet équilibre. En outre en Suisse, 74.6% des avocates et 55% des avocats interrogés pensent que les exigences du métier et la difficulté à concilier vie privée et professionnel constituent un obstacle à leur carrière.

De plus, il existe des **écarts de perception significatifs** entre hommes et femmes (graphique 5) concernant les **perspectives de progression**, que les femmes estiment globalement moins bonnes pour elles, et **l'intérêt des dossiers** qui leur sont confiés. Les perspectives de progression sont perçues comme d'autant moins bonnes que les avocates exercent en France plutôt qu'en Suisse et qu'elles ont été témoins ou victimes de discrimination ou de traitements inégaux. L'expérience de discrimination a donc tendance à altérer le rapport au travail et à induire une appréciation négative (réaliste ?) de la progression dans la carrière.

Graphique 1 : répartition hommes/femmes chez les répondant.e.s

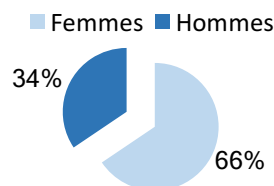


Tableau 2 : féminisation de la profession en Suisse et en France (source : barreaux France et Suisse)

	Suisse	France
% femmes avocates	29%	51,9%
% femmes parmi les nouveaux entrants	≈50%	≈65%

Graphique 3 : proportion de femmes et d'hommes selon les domaines du droit parmi les répondant.e.s

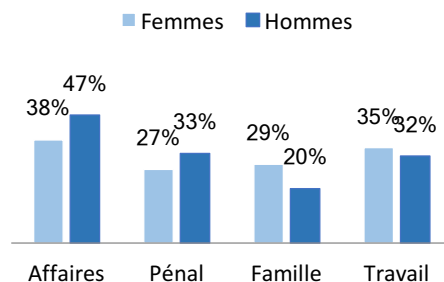


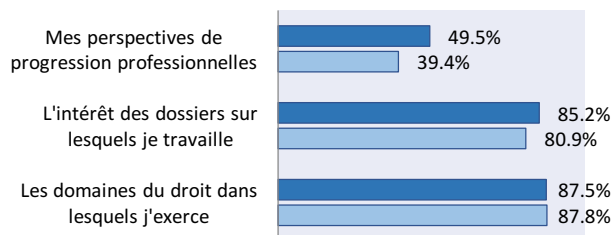
Tableau 4 : proportion d'hommes et de femmes selon la taille des études parmi les répondant.e.s

	Etudes solo	Etudes nat. 2-10	Etudes nat. 11-29	Etudes nat. 30+	Etudes int. 2-29	Etudes int. 30+
Femmes	65%	67%	64%	57%	59%	64%
Hommes	35%	33%	36%	43%	41%	36%

Graphique 5 : écarts de perceptions hommes/femmes à propos du métier (Paris, Genève et Lausanne)

Proportion de « satisfait.e.s » et « extr. satisfait.e.s »

■ % pop. Hommes ■ % pop. Femmes



◆ Inégalités et discriminations

Comme le montrent les chiffres du barreau de Paris, un plafond de verre résistant caractérise toujours la profession d'avocat.e.s malgré sa féminisation. Plus les études sont de grandes tailles plus celui-ci est important (graphique 6).

Les femmes sont également les premières victimes et premières témoins des discriminations dans l'exercice de leur profession, et ce dans des proportions importantes (graphique 7).

Les principaux motifs de discriminations mentionnés par les femmes (témoin ou victimes) sont **le sexe** (quasi-totalité des répondantes concernées) et **la grossesse** (un peu moins de la moitié des répondantes). Les hommes enquêtés déclarent également être témoins de discriminations à raison du sexe et de la grossesse, cependant dans des proportions inférieures aux femmes témoins. Cet écart dans les perceptions suggère que les **hommes ont moins conscience de l'existence de discrimination au travail.**

Les pratiques discriminatoires mentionnées par les répondant.e.s couvrent le spectre habituel allant des paroles irrespectueuses au refus de promotion (graphique 8).

Les inégalités rencontrées par les femmes avocates lors de leurs carrières se traduisent dans l'adaptation de leurs parcours conjugaux et familiaux : **elles sont plus souvent célibataires** que leurs collègues masculins (par exemple à Genève 32% contre 21%). **Elles sont moins nombreuses à avoir des enfants et quand elles en ont, elles en ont moins.** Ce dernier phénomène est beaucoup plus marqué en Suisse et particulièrement à Genève (27% de femmes répondantes ont des enfants contre 45% des hommes répondants).

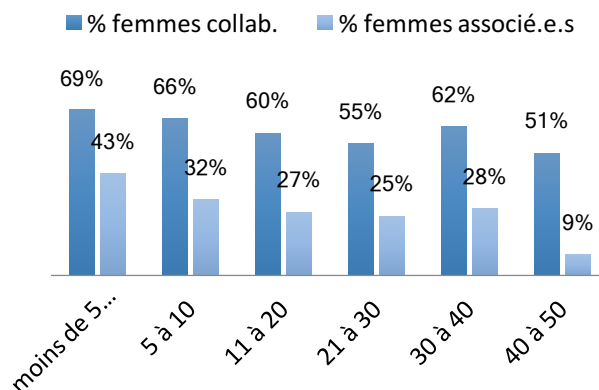
◆ Recommandations

L'enquête par questionnaire et les entretiens révèlent des **discriminations genrées de grande ampleur**, avec un plafond de verre particulièrement marqué dans les grandes études. On peut également noter que les instances ordinales sont très peu féminisées. Les jeunes avocat.e.s témoignent d'un **désir de changement**, qui s'exprime par le souhait de quitter la profession, par des formes de mobilisations inédites (par ex. Paye ta robe) et un souhait partagé de trouver un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il est urgent que les ordres des avocat.e.s :

-se dotent **d'instruments fiables de mesure des discriminations et de reporting du harcèlement**

-élaborent des solutions adaptées à chaque type d'étude et de discrimination rencontrées en se focalisant sur **le recrutement, la rémunération et la promotion**. Ces solutions ne sont efficaces que si elles sont assorties de **mécanismes de prévention et de sanction**, et articulées à des réflexions sur les **normes professionnelles et les conditions de travail**.

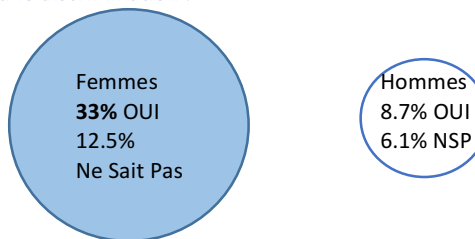
Graphique 6 : Proportion de femmes associées et collaboratrices (barreau de Paris)



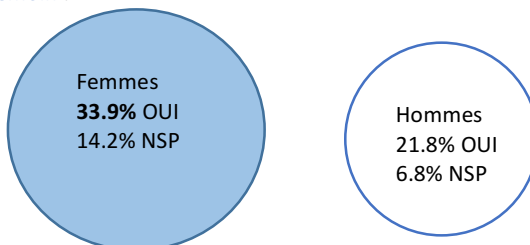
Graphique 7 :

Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi/été témoin de traitements inégaux ou de discriminations dans votre activité professionnelle ?

Subi une discrimination :



été témoin :



Graphique 8 : Pratiques discriminatoires les plus fréquentes rapportées par les répondant.e.s témoins

