

Les 'scripts sexués' de carrière dans les professions juridiques en France

Résumé

Par le biais d'une comparaison des trajectoires familiales et professionnelles des hommes et des femmes avocats, cet article vise à explorer les processus de différenciation sexuée à l'œuvre au sein des professions juridiques en France. Si les femmes représentent désormais plus de 47% des avocats en exercice, elles continuent d'être sous-représentées dans les échelons les mieux rémunérés de la profession. La notion de « script sexué » est mobilisée pour saisir la marginalisation progressive des femmes dans l'avancement de carrière. Confrontées à l'idée que leurs engagements familiaux les éloignent de fait du « prototype » de « l'avocat associé », les femmes sont amenées à accumuler plusieurs années d'expérience en tant que collaboratrices, avant d'envisager une éventuelle installation en cabinet individuel. C'est alors que les représentations stéréotypées des confrères et de la clientèle contribuent à les orienter vers les domaines les plus féminisés du droit, puisqu'elles y bénéficient d'une certaine « présomption de compétence ». Malgré ces formes de ségrégation sexuelle, la féminisation des professions libérales constitue un des processus de reconfiguration du « contrat de genre » à l'œuvre dans la société française contemporaine.

Mots-clés : Avocats ♦ carrières sexuées ♦ division sexuelle du travail ♦ féminisation ♦ professions juridiques

LES 'SCRIPTS SEXUES' DE CARRIERE DANS LES PROFESSIONS JURIDIQUES EN FRANCE

Nicky Le Feuvre, Nathalie Lapeyre

Introduction

L'entrée relativement massive des femmes dans les professions juridiques et judiciaires n'est pas un phénomène propre à la France (Schultz et Shaw, 2003). Comme dans bien d'autres sociétés occidentales, la féminisation de ces professions découle presque mécaniquement de l'élévation générale du niveau de qualification des femmes (Crompton et Sanderson, 1990), de l'essor des taux d'activité de celles-ci tout au long de leur vie adulte (Battagliola, 2000) et de l'imposition progressive des résultats scolaires comme principaux critères d'accès aux professions libérales (Boigeol, 2003 ; Le Feuvre et Walters, 1993). Si les représentants institutionnels de ces professions persistent à brandir le « spectre » de la féminisation pour dénoncer les risques de déclassement économique et social qui pèseraient sur les avocats en tant que groupe professionnel (Terre, 1987) les effets réels de ce processus de féminisation sont rarement analysés de manière systématique. Pourtant, la prépondérance des femmes dans les effectifs des filières universitaires ouvrant aux professions juridiques permet d'affirmer que cette féminisation, déjà assez spectaculaire, devrait se poursuivre en se renforçant dans les années à venir (Kaminske, 1995).

Les résultats présentés ici sont basés sur plusieurs enquêtes menées sur le processus de féminisation des professions juridiques en France et dans d'autres pays européens (Lapeyre, 2003a ; Le Feuvre, 2001 ; Le Feuvre et Walters, 1994). Le présent article repose notamment sur les données recueillies lors d'une recherche commanditée par le Service des Droits des femmes et de l'égalité en 2002-2003 (Le Feuvre *et al.*, 2003). Il mobilise une analyse secondaire des données statistiques et les résultats

d'une série d'environ 50 entretiens biographiques effectués auprès d'hommes et de femmes exerçant ou ayant exercé la profession d'avocat dans deux localisations géographiques, le barreau de Paris et celui de Toulouse.³ Ce projet visait à explorer différentes pistes interprétatives de la ségrégation interne des professions libérales par le biais d'une comparaison des trajectoires familiales et professionnelles des hommes et des femmes au sein d'une même profession (Le Feuvre et Walters, 1993).

L'hypothèse qui guide nos travaux consiste à penser que la féminisation des professions juridiques s'inscrit dans un faisceau complexe de phénomènes, où se croisent de multiples logiques sociales. Loin de souscrire à la thèse d'une inexorable dévalorisation – réelle ou potentielle – des groupes professionnels qui se féminisent (Reskin et Roos, 1990), nous chercherons à saisir la manière dont le processus de féminisation des professions juridiques s'articule à un ensemble d'enjeux socio-économiques plus larges. De notre point de vue, les pratiques professionnelles des hommes et des femmes au sein des professions juridiques restent largement insondables tant qu'elles ne sont pas appréhendées dans une logique de gestion conjointe des responsabilités familiales et professionnelles par les avocats des deux sexes. De même, les phénomènes de reproduction / recomposition de la division sexuelle du travail qui se manifestent au sein de ces professions doivent être appréhendés en fonction des fortes mutations démographiques et économiques qui touchent les avocats, dans un contexte de judiciarisation des relations sociales et de globalisation des marchés juridiques.

Après avoir rappelé les caractéristiques statistiques majeures de la féminisation des professions juridiques en France, nous chercherons à identifier les principaux facteurs qui participent à la différenciation sexuée des parcours professionnels des avocats. Si nos travaux montrent sans ambiguïté que la mixité des professions juridiques ne rime pas forcément avec l'égalité des sexes (Fortino, 2002), il nous semble également important d'insister sur le potentiel de reconfiguration du « contrat de genre » sociétal qui découle de l'arrivée massive des femmes dans ces anciens « bastions masculins » (Le Feuvre, 2001).

³ Les entretiens ont été effectués par Nathalie Lapeyre et Geneviève Picot, à partir d'un guide d'entretien élaboré par Rosemary Crompton et Nicky Le Feuvre, dans le cadre d'une enquête européenne antérieure.

Le contexte de féminisation des professions juridiques en France

Au 1^{er} janvier 2001, il y avait 38 140 avocats en exercice en France. A première vue, la densité de la profession paraît bien plus faible que dans les pays européens voisins. En effet, à la même date, il y avait 98 000 avocats (*solicitors* et *barristers*) au Royaume-Uni, 110 000 en Allemagne, 120 000 en Espagne et 140 000 en Italie (Vauchez *et al.*, 2002). Ces écarts tiennent principalement à l'organisation différenciée des frontières entre les professions dans ces pays, les juristes d'entreprise faisant intégralement partie de la profession d'avocat en Allemagne, par exemple. En France métropolitaine, on compte 66 avocats pour 100 000 habitants en moyenne, mais la densité professionnelle varie fortement selon les barreaux. Avec plus de 16 000 avocats, le barreau de Paris regroupe à lui seul plus de 40% de la profession (Vauchez *et al.*, 2002). La profession d'avocat connaît une forte expansion démographique depuis plus de 30 ans, ses effectifs ayant doublé depuis 1989 et triplé depuis le début des années 1970. Un tel taux de croissance porterait la profession à franchir le cap des 50 000 membres d'ici 2008 pour atteindre plus de 67 000 avocats en 2020 (Vauchez *et al.*, 2002).

Tableau 1 : Répartition des avocats inscrits au tableau de l'Ordre, selon le mode d'exercice et le barreau, 2002

Barreau	Avocats inscrits au tableau				
	Total	Exerçant à titre individuel	Exerçant en qualité d'associé	Exerçant en qualité de collaborateur	Exerçant en qualité de salarié non associé
France entière	33 561	40,8	34,1	17,0	8,1
Paris	12 464	35,7	36,5	23,2	4,5
Toulouse	738	45,4	25,2	24,8	4,6

Source : (Moreau, 2002)

Depuis la fin des années 1990, la structure interne de la profession d'avocat se modifie. L'expansion démographique de la profession s'accompagne d'un processus de différenciation croissante des parcours de carrière des avocats. Les cabinets individuels cèdent progressivement la place aux structures collectives (associations, sociétés civiles professionnelles, cabinets groupés, etc.) et le salariat fait une modeste

apparition, notamment en début de carrière, parmi les plus jeunes générations d'avocats. Alors que les avocats exerçant à titre individuel représentaient 47% de la profession en 1998, leur part n'est plus que de 41% en 2002. Cette proportion est encore plus faible au barreau de Paris. La proportion d'associés a augmenté durant la même période d'environ 4%, passant de 31% en 1998 à 34% en 2002, ainsi que celle des collaborateurs (15% à 17%) et des salariés non associés (+1% en 4 ans) (Tableau 1). Comme l'ont indiqué plusieurs de nos enquêtés, « Il n'existe pas qu'un seul type d'avocat, un seul métier d'avocat ; il y a plusieurs modes d'exercice et plusieurs façons d'être avocat aujourd'hui ». Cette diversification interne de la profession s'articule de manière étroite avec le processus de féminisation en cours.

Panorama statistique de la féminisation des professions juridiques

C'est en 1900 que la première femme avocate, Jeanne Chauvin, est autorisée à plaider en France. Quelque cent ans plus tard, les femmes représentent 47% des avocats en exercice. Les dernières décennies ont été marquées par une progression des taux de féminisation d'environ 6% tous les 10 ans. Depuis les années 1950, la progression des taux de féminisation des premières affiliations à l'Ordre n'a connu que deux moments d'arrêt : en 1972, lors de l'intégration à la profession d'avocat des anciens avoués d'instance (groupe féminisé à seulement 7% à l'époque) et en 1992, lors de l'intégration des anciens conseils juridiques (groupe féminisé à 22% à l'époque). Les femmes ont passé la barre des 50% des nouveaux entrants dans la profession dès le milieu des années 1980 et elles représentent désormais plus de 60% des effectifs globaux dans les écoles de formation. Pour 43% d'avocates parmi les effectifs en exercice en 2001, on compte 61% de femmes parmi les avocats stagiaires. Les femmes représentent désormais une majorité des avocats en exercice dans tous les barreaux de la région parisienne, à l'exception de celui de Paris.

D'après les données publiées par la Caisse nationale des barreaux français en 2000, 24 743 des avocats en exercice (soit 68%) avaient moins de 15 ans d'exercice en 2002, 31% avaient entre 15 et 40 ans d'exercice et 1,3% avaient plus de 40 ans d'ancienneté (Caisse nationale des barreaux français, 2001). Les femmes représentent désormais plus de la moitié des avocats ayant moins de 20 ans d'ancienneté dans la profession.

Différenciation sexuée des modes d'exercice et des niveaux de rémunération

Contrairement aux professions juridiques dans d'autres pays européens, l'exercice libéral de la profession d'avocat demeure très majoritaire en France et le salariat ne constitue pas en soi un facteur de différenciation sexuée des modes d'exercice de la profession. Si les avocates sont légèrement sur-représentées (53%) dans l'exercice salarié de la profession, il convient de rappeler que ce mode d'exercice ne concerne que 9% des avocates et 7% des avocats. Néanmoins, au sein même de l'exercice libéral, les modes de pratique des hommes et des femmes demeurent relativement différenciés.

Tout d'abord, les avocates adoptent plus souvent que leurs confrères un profil de « généralistes ». Alors que les femmes représentent 46% des avocats en exercice, elles constituent moins de 30% des avocats à déclarer une mention de spécialisation. Même si les données sur les mentions de spécialisation sont à traiter avec précaution,⁴ ces différences sont directement liées aux variations dans les lieux géographiques d'installation des avocats des deux sexes et dans les modalités d'exercice de la profession (taille et statut du cabinet de rattachement). En 2002, le barreau de Paris recense 2270 mentions de spécialisation pour 11666 inscrits au tableau de l'Ordre⁵. Au barreau de Toulouse, la proportion est de 478 mentions de spécialisation pour 718 inscrits. Dans les deux barreaux, la proportion de femmes parmi les avocats déclarant une mention de spécialisation est à peu près équivalente (28%). Au barreau de Paris, elles sont proportionnellement sur-représentées parmi les spécialisations en droit des personnes (59% de femmes), droit immobilier (39%) et droit social (45%), alors qu'au barreau de Toulouse elles le sont en droit des personnes (51% de femmes) et en droit des mesures d'exécution (38%). Dans les deux barreaux, elles sont relativement peu nombreuses à déclarer une spécialisation en droit pénal (23%), en droit fiscal (18%) et en droit public (16%).

⁴ Seulement 15% des avocats inscrits au barreau de Paris possèdent un certificat de spécialisation. En dehors de ces cas précis, l'Ordre reconnaît lui-même que les déclarations de spécialisation « tiennent parfois plus du rêve que de la réalité » (Ordre des Avocats du barreau de Paris (2002). Observatoire de Paris : Statistiques 2001. Paris : Ordre des Avocats.

⁵ Chaque avocat pouvant déclarer plusieurs mentions de spécialisation.

En second lieu, les avocates connaissent des niveaux de rémunération très inférieurs à ceux de leurs confrères (Tableau 2). Selon une enquête récente : « En 2000, le revenu moyen des femmes était inférieur de moitié au revenu moyen des hommes, soit 37365€ pour les femmes, 79125€ pour les hommes » (Vauchez *et al.*, 2002, p. 44). Cette inégalité de traitement paraît étonnamment stable dans le temps, puisqu'elle correspond très exactement aux écarts mesurés par Lucien Karpik au début des années 1980 (Karpik, 1995). Comme dans d'autres secteurs du marché de l'emploi, les écarts de revenus hommes - femmes se creusent au fil de la carrière. Ainsi, au barreau de Paris, les revenus moyens des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes, à ancienneté égale. Toutefois, l'écart se creuse très nettement dès la troisième année d'exercice (Ordre des avocats du barreau de Paris, 2002). Par ailleurs : « L'écart de revenus entre salariés hommes et femmes quoique important, reste moindre que pour l'ensemble de la profession : 35461€ pour les femmes ; 51725€ pour les hommes, en 2000 » (Vauchez *et al.*, 2002). Ces écarts de revenus reflètent la place des femmes dans la ségrégation interne de la profession.

En effet, le revenu moyen des avocats exerçant exclusivement en libéral est quasiment deux fois supérieur à celui des avocats salariés ou exerçant en « mixte ». De plus, le bénéfice moyen des avocats collaborateurs ne représente que 24% de celui des associés en SCP ou Association. De même, les avocats exerçant en cabinet individuel enregistrent, en moyenne, des bénéfices à peine équivalents à 50% de ceux de leurs confrères associés. Leur désavantage relatif est encore plus important au barreau de Paris, en raison de la localisation des grands cabinets les plus lucratifs dans la capitale. Les avocats exerçant en cabinet individuel y atteignent, en moyenne, à peine 35% des bénéfices des associés parisiens, mais engrangent néanmoins deux fois plus de bénéfices que les collaborateurs du même barreau. De plus : « Sur onze ans (1990-2001) le montant des recettes nettes en francs constants a progressé d'environ 24% pour les SCP et Associations alors que dans le même temps, il a diminué de 19% chez les avocats exerçant en individuel » (Sabater 2003). Alors que les avocats sont traditionnellement rémunérés en fonction du temps qu'ils passent sur un dossier, cette pratique tend à laisser place à des modes de facturation « au forfait », voire même, dans certains secteurs très pointus du droit, « au résultat ».

Une partie importante du temps de travail des avocats n'est pas consacrée au traitement direct des affaires, mais plutôt à la recherche d'une clientèle

et aux « temps morts » d'attente aux Palais de justice et à la gestion d'un cabinet. Selon les secteurs précis du droit qu'ils et elles investissent, la « valeur marchande » d'une heure de travail varie de manière significative. Malgré des tentatives de définition de « barèmes » nationaux pour certains actes juridiques courants, le niveau de rémunération des avocats tient tout autant à la nature de leur clientèle, à la complexité des dossiers traités, à leur lieu d'installation, etc., qu'à leur temps de travail à proprement parler. Comme les femmes sont plus souvent des « généralistes », qui traitent de nombreux dossiers en droit des personnes, elles devraient de toute façon travailler beaucoup plus d'heures qu'un spécialiste en acquisitions dans un grand cabinet d'affaires pour avoisiner les mêmes niveaux de rémunération que leurs confrères.

Enfin, si les femmes témoignent d'un fort attachement à l'exercice libéral de la profession, elles n'accèdent pas pour autant dans les mêmes proportions que leurs confrères au statut le plus prestigieux d'associé dans un cabinet collectif. Alors que les avocates représentent près de 46% des avocats libéraux inscrits au tableau du barreau de Paris, elles ne sont que 22% à y avoir atteint le statut d'associé, contre près de 50% des avocats hommes parisiens en exercice en 2002 (Caisse nationale des barreaux français, 2001). Le fait que les femmes soient sous-représentées parmi les catégories les mieux rémunérées de la profession d'avocat en France confirme l'existence d'une ségrégation interne de la profession mainte fois constatée ailleurs (Crompton et Le Feuvre, 2003 ; Le Feuvre et Walters, 1994 ; Schultz et Shaw, 2003).

Tableau 2 : Effectifs des avocats libéraux actifs et revenu brut moyen selon le sexe, 2000

	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs (France entière)	16 693	18 432	35 125
Actifs et retraités-actifs	9 359	15 286	24 645
Poly-actifs	1 598	201	1 799
Retraités	5 736	2 945	8 681
Revenu brut moyen (en Euros)	127 295	30 337	67 230

Source : Ministère de l'Economie et des Finances, 2001.

Etant donnée l'ancienneté de la présence féminine au sein de la profession d'avocat en France, ces différences sexuées dans l'exercice de la profession peuvent difficilement être attribuées à un simple « délai historique de rattrapage ». Dans une enquête effectuée au début des années 1990, Nicky Le Feuvre et Patricia Walters avaient déjà illustré les différenciations de carrière des hommes et des femmes avocats à l'aide de données tirées de l'Annuaire des avocats du barreau de Paris. En analysant le devenir professionnel des avocat-e-s admis-e-s au barreau de Paris en 1977 et en 1981, elles avaient montré que, comparées aux hommes de leur génération, les femmes accusaient de nets retards de carrière. Au bout de 12 années d'exercice, 31% des hommes étaient devenus associés dans une SCP ou Association, 20% étaient associés dans un cabinet groupé ou société de moyens et 49% travaillaient dans un cabinet individuel. Les chiffres correspondant pour les femmes de la même génération étaient de 10%, 13% et 77%. Près de 29% des hommes admis au barreau de Paris en 1981 avaient atteint le statut d'associé avant 1989, contre seulement 18% de leurs consœurs (Le Feuvre et Walters, 1993).

Ces proportions semblent confirmées par les données du barreau de Paris pour l'année 2002. Tout d'abord, on constate que 47% des inscrits au barreau de Paris bénéficient du statut d'associé. Or, près de 60% des avocats hommes inscrits au barreau de Paris bénéficient de ce statut, contre un peu moins du tiers (31%) des femmes. Ainsi, moins de 30% des associés du barreau de Paris sont des femmes et plus de 70% sont des hommes. *A contrario*, 69% des collaborateurs inscrits au barreau de Paris sont des collaboratrices (Tableau 3).

De ce rapide panorama statistique, il apparaît donc clairement que les femmes obtiennent plus rarement et plus lentement le statut d'associé que les hommes, alors que l'orientation progressive de la profession vers des cabinets de plus grande taille constitue l'une des évolutions majeures des professions juridiques en France depuis plusieurs années. Les femmes offrirait-elles des résistances – actives ou passives – aux orientations stratégiques développées par les instances décisionnelles de la profession afin de faire face à la concurrence croissante des cabinets étrangers de grande taille sur le marché des services juridiques en France? Les femmes représenteraient-elles le dernier rempart contre l'érosion d'une « tradition artisanale » dans l'offre de services juridiques dans ce pays (Gadéa 2001)?

Tableau 3 : Répartition des avocats par type d'exercice selon le sexe, barreau de Paris, 2002

Type d'exercice	1	2	3	4	Ensemble	%
Hommes	3 128 49.4%	135 2.1%	2 701 42.7%	372 5.9%	6 336	100%
Femmes	1 334 22.5%	46 0.8%	4 023 67.9%	524 8.8%	5 927	100%
Ensemble	4 462 36.4%	181 1.5%	6 724 54.8%	896 7.3%	12 263	100%

Source : Observatoire du Barreau de Paris (2002). Calculs effectués par nos soins.

Légende :

Types d'exercice

1 = Associés libéraux

2 = Associés salariés

3 = Collaborateurs libéraux

4 = Collaborateurs salariés

La question d'une éventuelle « spécificité féminine » dans l'exercice des professions juridiques est évidemment à traiter avec précaution (Schultz, 2003). Il convient de se méfier de l'essentialisme qui sous-tend souvent les réponses apportées à cette question (Menkel-Meadow, 1989). Il n'empêche, la sur-représentation des femmes dans l'exercice individuel de la profession d'avocat a quelque chose de contre-intuitif, qui demande une analyse plus approfondie. En effet, dans la mesure où l'exercice en cabinet groupé permet de mieux répartir les charges de travail sur plusieurs personnes, on aurait pu supposer qu'il serait davantage plébiscité par les femmes que par les hommes. Au regard des investissements différenciés des deux sexes dans la gestion de la vie familiale, il semblerait logique que les femmes soient plus portées à s'entourer de confrères ou de consœurs susceptibles de « prendre le relais » en cas de problèmes de synchronisation des temporalités familiales et des devoirs professionnels.

Nos propres recherches permettent de penser que la ségrégation interne des professions juridiques résulte principalement du maintien d'un certain

nombre de pratiques discriminatoires dans la gestion des carrières professionnelles des hommes et des femmes avocats dans les cabinets groupés en France aujourd'hui. Malgré la présence accrue des femmes au sein même de la profession, les processus d'accès au statut relativement favorable d'associé continuent de fonctionner selon des « scripts sexués » qui favorisent la progression de carrière des hommes et qui mènent à une sur-représentation des femmes dans les modes d'exercice les moins bien rémunérés : collaboratrice et avocat en cabinet individuel. C'est l'analyse de ce processus de différenciation qui sera au cœur de la suite du présent article.

Les 'scripts sexués' de carrière chez les avocats en France

En préalable de cette analyse, il convient d'insister sur le contexte global dans lequel la féminisation des professions libérales se déroule. Au cours de la cinquantaine d'entretiens que nous avons effectués dans le cadre de cette recherche, quasiment toutes les personnes interrogées – hommes comme femmes – ont attiré notre attention sur les difficultés des femmes à s'imposer dans un milieu professionnel qui est caractérisé à tour de rôle de « machiste », « misogyne », « sexiste », « rétrograde ». Le consensus sur le sexisme outrancier de la profession est tellement fort que l'on serait en droit de conclure d'emblée que la féminisation de cette profession n'a rien modifié dans la nature des rapports sociaux de sexe qui la traversent. Ainsi, malgré le fait qu'elles représentent désormais près de la moitié des nouvelles recrues dans cette profession, les femmes doivent encore faire face à un environnement professionnel qui demeure si ce n'est ouvertement hostile du moins peu réceptif à leur présence. C'est dans ce contexte particulier que les « scripts sexués » en matière de progression de carrière se déploient et s'imposent à l'ensemble des acteurs de ce champ.

Nous chercherons à illustrer le poids de ces constructions cognitives normatives – ce que nous avons appelé les « scripts sexués de carrière » – à différents moments des parcours professionnels des avocats. En adoptant une perspective chronologique, nous commencerons par analyser les conditions de l'entrée dans les professions juridiques, à un moment où les premières expériences professionnelles coïncident le plus souvent avec les maternités chez les femmes qui ont décidé d'avoir des enfants. Si les femmes connaissent des conditions relativement avantageuses d'entrée dans ces professions au moment de la sortie des filières de formation (où leurs résultats sont généralement meilleurs que

ceux des hommes), les premières années de l'exercice suffisent pour amorcer des trajectoires nettement divergentes, au bénéfice des hommes.

Dans un deuxième temps, nous aborderons donc la question des trajectoires de carrière des hommes et des femmes. Comment expliquer que les femmes connaissent des avancements de carrière plus lents et plus limités que leurs homologues masculins ? Qu'elles accèdent moins souvent que ces derniers aux positions les plus prestigieuses dans la hiérarchie professionnelle et qu'elles atteignent des niveaux de rémunération globalement moins élevés que les hommes ? Afin de comprendre les processus de construction de trajectoires professionnelles nettement différenciées selon le sexe, il est évidemment nécessaire d'examiner de plus près les modalités d'organisation de la vie familiale. En effet, si la notion de « conciliation de la vie familiale et professionnelle » demeure problématique quand elle est conjuguée uniquement au féminin (Junter-Loiseau, 1999), elle peut néanmoins aider à comprendre les processus par lesquels les hommes arrivent encore aujourd'hui à monopoliser ce que Deborah Rhode appelle la « présomption de compétence » dans la sphère professionnelle (Rhode, 2001, p. 15). Si tous les couples ne sont pas calqués sur le modèle de « l'homme pourvoyeur principal des ressources / femme pourvoyeuse principale de soins », cet idéal-type marque encore fortement les attentes vis-à-vis des hommes et des femmes avocat-e-s.

L'entrée dans la profession

Si les femmes ne connaissent aucune barrière à leur entrée dans les filières de formation qui mènent plus ou moins directement à la profession d'avocat, certaines difficultés peuvent apparaître dès les premières années de l'exercice professionnel, surtout si ces périodes correspondent à l'installation en couple ou aux premières maternités. Plusieurs recherches menées sur la place des femmes dans les professions juridiques dans d'autres pays occidentaux ont déjà montré que le sexe des avocats influence relativement peu leur répartition au sein de la profession pendant les premières années d'exercice, mais qu'il exerce une influence tout à fait déterminante sur leurs parcours de carrière ultérieurs (Coontz, 1995 ; Hull et Nelson, 2000 ; Le Feuvre et Walters, 1994). C'est également le cas en France.

En effet, l'entrée dans la profession d'avocat s'effectue par le biais des postes de collaborateur (salaré ou libéral) dans un cabinet individuel ou de

groupe (Igersheim *et al.*, 1999). Les collaborateurs libéraux sont rémunérés par rétrocession d'honoraires, alors que les collaborateurs salariés reçoivent une rémunération fixe. La différence principale entre ces deux statuts concerne le droit accordé aux collaborateurs libéraux de consacrer une partie de leur temps de travail au développement d'une clientèle personnelle. Nous avons déjà vu que, en 2002, les femmes représentent 58% des collaborateurs salariés et 60% des collaborateurs libéraux du barreau de Paris. A ce stade de la carrière, elles paraissent donc aussi bien placées que leurs confrères dans la course aux propositions d'association, qui interviennent, en principe, au bout de 5-7 ans de collaboration. Dans les faits, les femmes connaissent une stagnation plus longue dans le statut de collaborateur que leurs homologues masculins. En effet, étant donné la durée relativement longue des études, l'arrivée d'un premier enfant intervient le plus souvent au moment où les femmes exercent comme collaboratrices. L'harmonisation des calendriers professionnels et de maternité constitue un thème de préoccupation permanente et mobilise une énergie considérable de la part des femmes. Elles observent attentivement l'expérience de leurs conceptions et cherchent à gérer les maternités de manière à perturber le moins possible les premières années de leur exercice professionnel.

La gestion conjointe des calendriers professionnels et parentaux articule deux phénomènes distincts. D'une part, les femmes sont plus souvent impliquées directement dans la gestion de la sphère domestique et familiale que ne le sont leurs confrères et conjoints et, de ce fait, elles sont plus attentives aux conditions concrètes (temps de travail, localisation géographique) de leur activité professionnelle. Une fois qu'elles ont érigé une organisation domestique complexe autour d'un mode d'exercice donné dans un cabinet précis, le changement de statut ou de mode d'exercice devient beaucoup plus coûteux pour elles que pour la majorité de leurs confrères. D'autre part, les logiques de gestion sexuées et différenciées des carrières au sein de la profession d'avocat continuent d'offrir des chances inégalitaires d'accès au statut d'associé pour les hommes et les femmes, ce qui signifie que « l'effort » à fournir de la part d'une femme qui souhaite devenir associée peut être nettement supérieur à celui qui est demandé d'un homme dont l'âge, la qualification, la situation familiale et l'ancienneté sont équivalents. Les difficultés de gestion conjointe des calendriers d'avancement professionnel et de construction d'une vie familiale ont été abondamment évoquées dans nos entretiens. Ainsi, les différents récits mentionnent un certain nombre de « choix personnels », centrés sur les

soucis de « conciliation » des deux sphères ou encore les difficultés récurrentes d'accès au statut d'associée.

L'avancement de carrière

Nous avons déjà vu que les femmes sont sous-représentées parmi les associés et qu'elles tendent davantage à prolonger leur exercice en tant que collaboratrice, avant de s'installer en cabinet individuel. Nos entretiens laissent penser que les hommes sont plus souvent sollicités pour devenir associé – puisqu'ils bénéficient d'une certaine congruité avec ce que nous avons appelé « le prototype de l'associé » – et qu'ils se montrent plus offensifs que leurs conceptions au moment où ils atteignent l'ancienneté habituellement inscrite dans le schéma d'avancement de référence dans la profession. Ils sont soutenus dans cette démarche par le « script sociétal » qui associe plus facilement l'ambition et les prétentions de rémunération aux hommes qu'aux femmes.

Le récit suivant articule parfaitement les différentes dimensions que nous avons identifiées précédemment. Tout d'abord, l'inadéquation perçue entre le « prototype de l'associé » et l'image socialement construite de la « mère de famille ». Deuxièmement, la crainte communément partagée que les hommes dont les ambitions ne seraient pas rapidement satisfaites partent vers d'autres cabinets (Battagliola, 1982). Troisièmement, le décalage dans les calendriers d'avancement des hommes et des femmes, en raison de leurs implications différenciées dans la gestion conjointe de l'activité professionnelle et de la vie de famille. Enfin, un hiatus entre le « prototype de l'associé » à l'œuvre au sein même de la profession et les stéréotypes sexués plus larges, qui empêchent les femmes d'adopter en toute légitimité les comportements, savoir-faire et savoir-être recherchés chez les collaborateurs à fort potentiel d'avancement :

Je pense que j'arrive à un moment où je commence un peu à stagner... Jusqu'à maintenant, cela a bien marché, j'ai pu faire mes enfants et j'ai bien progressé, j'ai beaucoup appris, j'ai eu de beaux dossiers et je ne suis pas du tout insatisfaite... Là, je pense que je suis à une phase où il faut que je réfléchisse beaucoup, je suis à une phase charnière, vraiment [...] Depuis un an ou deux ans, et je pense que c'est lié aussi... moi, j'en suis persuadée, je pense qu'en étant une femme à mon niveau, je crois que c'est là que je vais commencer à avoir des difficultés... Moi, je remarque chez nous que les hommes passent plus facilement que les femmes, au niveau hiérarchique où je suis. Ils peuvent plus facilement

accéder au statut d'associé, c'est évident. Ils passent plus vite. Moi, on ne m'a pas fait redoubler [c'est-à-dire passer plus de temps dans un statut donné] lorsque je suis revenue de mes maternités, mais on ne m'a pas fait progresser rapidement non plus, alors que je sais que je compte et je crois que c'est lié à mon statut de femme avec des enfants. Ils savent très bien que je ne peux pas partir du jour au lendemain parce que j'ai des contraintes donc ça, je suis persuadée qu'à un moment donné, le fait d'être une femme, devient... en tout cas dans ce type de structure... peut devenir un obstacle. Cela ne le sera pas forcément définitivement parce qu'il y a des femmes qui ont progressé chez nous et voilà... Les hommes, on a plus peur qu'ils s'en aillent, ils sont plus mobiles, donc on les fait plus facilement passer... Il y a des hommes qui sont arrivés un an après moi et ils sont déjà passés associés et à moi, on explique que j'ai de la chance de n'avoir jamais redoublé parce que j'ai eu des enfants alors que je fais le... Je pense même que j'ai plus de responsabilités, plus de management qu'eux, j'ai plus de clients et on est très content de ce que je fais, je n'ai aucun souci et on ne m'a jamais dit que je n'avais pas le niveau pour passer associé, mais juste que ce n'est pas possible... A moi, on va me parler de la crise que rencontrent actuellement les cabinets comme les nôtres et puis par ailleurs, on va faire passer des hommes... Mais, pour les femmes, c'est plus long. Et puis, c'est vrai que je ne suis pas une tueuse, je ne souhaite pas écraser les copains autour de moi, c'est aussi cette solidarité entre nous qui fait que cela bloque aussi. (AS, 32 ans, collaboratrice salariée senior, cabinet d'affaires, mariée, deux enfants).

Ce long récit permet donc de comprendre les mécanismes multiples qui participent à la sous-représentation des femmes parmi les avocats associés. Ce processus est d'autant plus opératoire que la profession connaît depuis une quinzaine d'années une expansion démographique exponentielle et que la concurrence entre les collaborateurs pour les positions d'associé est désormais très forte.

Dans un tel contexte, il semble aller de soi que les femmes sont moins « disponibles » que les hommes et c'est cette « indisponibilité » supposée qui détermine, en dernier lieu, leurs retards de carrière et leurs modes d'exercice professionnel. Comme dans d'autres secteurs du marché de l'emploi, une présence prolongée sur les lieux d'exercice constitue l'étalon de mesure de l'engagement supposé des individus vis-à-vis de la profession en général et du cabinet de rattachement en particulier. L'idée

qu'il est nécessaire de faire « exploser » ses horaires de travail pour s'imposer dans l'avancement de carrière demeure très profondément ancrée dans les esprits :

Moi, je pense que je suis dans la période où vraiment c'est là où on doit exploser sur le plan professionnel. Bon vraiment développer le maximum d'activité, le maximum de clientèle, donc j'ai une quinzaine d'années devant moi. Voilà, lorsque je serai un avocat plus établi, plus vieux, plus expérimenté, peut-être que j'aurais la possibilité d'avoir des collaborateurs qui pourront me soulager un petit peu, et ce qui me permettra moi, de dégager du temps pour mes loisirs personnels. Mais je pense que je n'y suis pas encore. Ce n'est pas souhaitable qu'un gars de 30-35 ans lève le pied. Je veux dire, quand vous êtes dans la force de l'âge, vous êtes en pleine bourre et ce n'est pas le moment de se reposer, il y a un temps pour tout. (A51, 33 ans, associé cabinet libéral, marié, un enfant).

Dans le récit de ce jeune homme avocat, devenu associé avant l'âge de 32 ans, il est intéressant de noter que l'éventualité d'une réduction future de son temps de travail est exprimée par rapport à ses « loisirs personnels » et non pas à son investissement dans la vie de famille. Toutefois, tous les hommes avocats n'adhèrent pas à une telle vision des nécessités de « sacrifice » de toutes les autres dimensions de leur vie privée et familiale au bénéfice de la seule activité professionnelle. Comme cela a déjà été analysé dans d'autres secteurs d'activité où la culture de l'investissement temporel « sans bornes » est également fortement adoptée (Crompton et Birkelund, 2000), les hommes qui « résistent » aux injonctions dans ce sens connaissent généralement des parcours de carrière moins rapides que ceux de leurs confrères.

Même si certains hommes portent un regard très lucide sur les « règles du jeu » qu'ils cherchent eux-même à subvertir, ils savent également que les risques de marginalisation professionnelle qu'ils encourent sont plus limités que ceux que connaissent les femmes qui imposent les mêmes « bornes » à leur investissement professionnel. En fin de compte, même quand les hommes affirment leur désir de s'éloigner du « prototype » de référence dans la profession, ils bénéficient toujours d'un *a priori* favorable quant à leur engagement dans le cabinet, alors qu'un « soupçon d'indisponibilité » est toujours porté sur les femmes, quelle que soit leur « disponibilité temporelle » réelle. Un avocat analyse avec beaucoup de

finesse le processus qui s'opère dans l'élaboration de représentations collectives différenciées de la « disponibilité potentielle » des individus en fonction de leur sexe :

[Depuis la naissance des enfants] je suis moins productif qu'avant, j'arrive plus tard le matin, je pars plus tôt, d'une manière générale, mais on le fait payer plus souvent aux femmes, parce qu'on se dit peut-être quelque part, dans le cas d'un homme, il va résister et continuer à se sacrifier pour son travail. Dans le cas d'une femme, on dit tout de suite : 'C'est foutu, à partir de maintenant, elle sera moins productive' et, au sein du cabinet, on sait qu'elle va travailler moins et on a plus de difficultés à se dire : 'Je vais lui donner des dossiers lourds, parce qu'elle ne pourra pas les traiter, rencontrer les clients le soir.' On hésite ainsi à lui confier certains dossiers, vis-à-vis du client, on ne peut pas lui dire : 'Je vous ai habitué à travailler de telle manière, mais avec Mme unetelle, elle n'est pas disponible après 18h00'. Moi, on m'en a fait le reproche en tant qu'homme, le soir où j'ai dit non [je ne peux pas rester], je vais rejoindre ma femme à Marseille. Et c'est sur les dossiers lourds qu'on fait ses armes et qu'on fait ses preuves. Donc, ce sont des femmes à qui on va éviter de donner tel type de dossier, on va apprendre à se passer d'elles. (AD, 35 ans, associé cabinet d'affaires, marié, trois enfants).

C'est évidemment l'imprévisibilité de la charge de travail au quotidien qui rend l'organisation conjointe de la vie professionnelle et de la vie de famille des avocat-e-s extrêmement difficile. Dans le cas de la prise en charge des enfants, il est nécessaire de prévoir (et de payer) une solution de garde qui couvre l'amplitude maximale d'une journée ou semaine de travail, en sachant que la charge réelle de travail à effectuer dans ce laps de temps peut prendre un peu moins de temps. C'est essentiellement en raison de la variabilité des rythmes temporels que le travail à temps partiel paraît impossible à gérer pour la grande majorité de nos enquêtés. En effet, dans un contexte très concurrentiel, pour chaque avocat qui réduit son temps de présence au cabinet, il en existe des dizaines d'autres qui sont « disponibles » pour satisfaire les demandes de la clientèle.

Ainsi, pour bénéficier du « mentoring » qui s'avère si indispensable pour gravir les échelons des cabinets les plus prestigieux, les hommes des jeunes générations se trouvent sous une pression considérable à se conformer aux modèles stéréotypés du « prototype » de référence dans ce segment de la profession. Le souci de « faire du chiffre » participe très

concrètement à renforcer l'ethos professionnel de la « disponibilité permanente » et au maintien du prototype dominant de la réussite professionnelle, conjuguée principalement au masculin.

« L'indisponibilité » réelle ou supposée des femmes dans la sphère professionnelle repose entièrement sur « l'indisponibilité » réelle ou présumée des hommes dans la sphère domestique. C'est justement dans l'interface des deux modes normatifs de rapport au monde que les plus grandes transformations dans les conditions d'exercice des professions juridiques peuvent être attendues dans les années à venir.

Un potentiel de transformation des scripts sexués

Si les femmes ont témoigné de leur volonté de sortir de l'enfermement domestique par leur investissement dans les études supérieures longues (Crompton et Sanderson, 1986), elles poussent inexorablement à une reconfiguration du « contrat social » entre les sexes qui a marqué le milieu du vingtième siècle dans les sociétés occidentales (O'Reilly et Fagan, 1998). Avec l'augmentation incessante du niveau d'études des femmes et avec leur engagement de plus en plus continu dans les carrières professionnelles, les hommes qui s'investissent dans les professions juridiques ne peuvent plus compter sur le soutien direct de leurs conjointes de la même manière que leurs prédécesseurs. Non seulement les épouses sont de plus en plus rarement prêtes à « sacrifier » leur propre activité professionnelle pour devenir les collaboratrices non-rémunérées de leurs conjoints (Finch 1983), mais encore elles rechignent également à assumer seules la totalité des charges éducatives et domestiques du foyer. Même en adoptant des pratiques régulières et systématiques d'externalisation des activités domestiques les plus rébarbatives et de la prise en charge des jeunes enfants, les femmes et certains hommes des jeunes générations d'avocats aspirent à conserver du temps pour les activités éducatives et pour les loisirs personnels et familiaux. Dans les entretiens effectués pour notre recherche, nous avons senti de manière très palpable un rejet de la pression temporelle qui pèse sur les avocats et ce d'autant plus que la démographie professionnelle rend les carrières ascendantes plus lentes et plus incertaines pour tout le monde.

Du fait de la division sexuelle du travail domestique et éducatif, les femmes sont ainsi amenées à identifier et à investir les « niches » professionnelles où la « souveraineté temporelle » est plus facilement acquise. Elles y arrivent, d'une part, parce que les membres de la

profession acceptent encore difficilement de la part d'un homme des stratégies de carrière qui peuvent laisser penser qu'il manque d'ambition et, d'autre part, parce qu'il est encore largement admis qu'une femme peut (devrait) gagner moins bien sa vie qu'un homme, surtout quand ils vivent ensemble. En effet, comme chez d'autres catégories de femmes très diplômées en France, les choix de carrière des femmes semblent être moins soumis à une logique de maximisation des revenus (Ferrand *et al.*, 1999) et elles bénéficient sans doute davantage que leurs confrères de la possibilité d'opérer des choix en fonction d'autres critères de « réussite » professionnelle.

Pourtant, si les mécanismes de différenciation / hiérarchisation des groupes sexués sont encore très présents au sein des professions juridiques en France aujourd'hui, cela ne signifie nullement qu'ils s'opèrent de manière mécanique ou que la reproduction des hiérarchies sexuées constitue un phénomène inexorable. Dès que les femmes réussissent mieux que leurs homologues masculins aux épreuves d'entrée et parviennent à constituer une majorité des « nouveaux entrants » dans un domaine professionnel donné, il devient évidemment très difficile de maintenir des barrières sexuées à l'entrée des anciennes « chasses gardées » masculines. Toujours est-il que les qualités, qui ont été historiquement associées aux hommes (l'ambition, la disponibilité, etc.), demeurent au cœur des « cultures professionnelles » (Witz, 1992) ou de « l'ethos organisationnel » (Acker, 1990 ; Aubert, 1986) des professions juridiques en France.

De ce fait, l'arrivée progressive des femmes ne modifie pas en soi les « qualités » qui sont recherchées, tant par les responsables hiérarchiques que par les clients, chez les avocats. Même si les femmes sont tout à fait capables de faire preuve d'autant d'ambition ou de disponibilité que leurs homologues masculins, la conjugaison systématique de ces « qualités » au masculin ne fait que renforcer la « présomption de compétence » à l'égard des hommes. Les femmes qui font preuve de « trop » de ces qualités peuvent d'ailleurs être stigmatisées en raison de leur « manque de féminité », alors que celles qui n'en ont « pas assez » sont orientées vers les positions les moins prestigieuses dans la hiérarchie professionnelle.

Chez les avocats, les critères d'accès au statut d'associé dans les cabinets groupés sont, de toute évidence, discriminatoires à l'égard des femmes et encouragent ces dernières à privilégier plus souvent que leurs confrères le

prolongement de leurs contrats de collaboration et/ou l'installation en cabinet individuel. Cette stratégie peut effectivement correspondre à une logique de desserrement des contraintes temporelles qui pèsent sur les associé-e-s des cabinets groupés. Elle peut offrir une souplesse dans l'organisation quotidienne de la charge de travail, mais contribue néanmoins à renforcer la sur-représentation des femmes dans les secteurs les moins bien rémunérés de la profession.

Conclusions

Les avocates des années 2000 ne ressemblent guères aux « pionnières » rentrées dans ces professions au début du siècle (Epstein 1981; Thornton 1996). Tout laisse à penser qu'elles deviendront majoritaires parmi les avocats en exercice à l'horizon de l'an 2020 et qu'elles ne se vivent pas du tout comme une « minorité » au sein de cette profession. Elles témoignent d'ailleurs d'une diversité de motivations, d'aspirations et de pratiques qui défie la définition d'un profil unique et homogène de la « femme avocate ». Cela ne signifie pour autant qu'il soit inutile de pointer quelques-unes des expériences spécifiques rencontrées par les femmes dans les professions juridiques, de manière à mieux saisir les transformations dont elles sont potentiellement porteuses.

Les « choix » – forcément contraints par un ensemble de normes sociales – opérés par les femmes elles-mêmes offrent donc une première piste d'explication de la sur-représentation de celles-ci dans les secteurs les moins bien rémunérés des professions juridiques. Cette explication demeure néanmoins trop réductrice si elle n'est pas assortie d'une analyse plus approfondie des obstacles qui existent à l'évolution de carrière des femmes dans les cabinets groupés. Notre enquête a permis de montrer à quel point cette profession demeure imprégnée d'une certaine misogynie et traversée par des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Indépendamment des difficultés objectives d'organisation conjointe de la vie familiale et de l'activité professionnelle, les femmes se trouvent aussi dans certains secteurs des professions juridiques parce qu'elles sont activement exclues d'autres lieux ou de statuts d'exercice (Coontz, 1995 ; Crompton *et al.*, 1999 ; Hagen et Kay, 1995 ; Le Feuvre et Walters, 1994 ; Schultz et Shaw, 2003).

C'est donc la combinaison de ces deux influences – la recherche d'une certaine « souveraineté temporelle » (Crompton et Le Feuvre, 2003 ; Lapeyre, 2003b) et l'évitement des contextes professionnels les plus

ouvertement discriminatoires – qui explique que les femmes ont tendance à privilégier les modes d'exercice qui leur accordent la plus grande liberté d'organisation de leur propre travail et de leur vie familiale ou personnelle. Dans ce cas, l'exercice libéral en cabinet individuel permet de développer une activité professionnelle qui est intellectuellement et financièrement satisfaisante en dehors des carcans organisationnels (Elliott *et al.*, 2001). Malheureusement, ces stratégies contribuent également à limiter les niveaux de rémunération des avocates et à les placer dans des situations de précarité financière, surtout au moment des ruptures conjugales.

En guise de conclusion, il est important de rappeler que la ségrégation interne des professions juridiques ne produit pas simplement des inégalités de statut et de revenus entre hommes et femmes, elle menace également à terme le maintien de l'offre équilibrée de services juridiques sur l'ensemble du territoire et dans l'ensemble des domaines de spécialisation. C'est, enfin, pour cette raison que la sous-représentation des femmes dans les instances ordinales de la profession d'avocat est préoccupante. D'ici l'an 2020, les femmes représenteront plus de 50% des avocats en exercice en France. A l'heure actuelle, elles ne représentent qu'une petite minorité des individus élus pour réfléchir aux transformations structurelles en cours et pour élaborer des stratégies de défense des intérêts de la profession à l'avenir.

Nicky Le Feuvre
Nathalie Lapeyre
Equipe Simone-SAGESSE (EA3053)
Maison de la Recherche
Université de Toulouse-Le Mirail
5 allée A. Machado
F – 31058 Toulouse Cedex 9
E-mail : lefeuvre@univ-tlse2.fr
E-mail : lapeyre@univ-tlse2.fr

Bibliographie

- Acker, J. (1990) 'Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations', *Gender and Society* 4: 139-158.
Aubert, N. (1986) 'Pouvoir et féminité dans l'organisation : réalité et imaginaire', in N. Aubert, E. Enriquez et V. de Gaujelac (eds) *Le sexe du*

- pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, pp. 301-314. Paris: Desclée de Brouwer.
Battagliola, F. (1982) 'Employés et employées : trajectoires professionnelles et familiales', in Collectif *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, pp. 57-70. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
Battagliola, F. (2000) *Histoire du travail des femmes*. Paris: La Découverte.
Boigeol, A. (2003) 'Male Strategies in the Face of Feminisation of a Profession: The Case of the French Judiciary', in U. Schultz and G. Shaw (eds) *Women in the World's Legal Professions*, pp. 401-418. Oxford: Hart Publishing.
Caisse nationale des barreaux français (CNBF) (2001) *Rapport d'activité 2000*. Paris: Rapport présenté au Conseil d'administration.
Coontz, P. D. (1995) 'Gender Bias in the Legal Profession: Women 'See' It, Men Don't', *Women and Politics* 15: 1-22.
Crompton, R. and Birkelund, G. (2000) 'Employment and Caring in British and Norwegian Banking: An Exploration Through Individual Careers', *Work, Employment & Society* 14: 331-352.
Crompton, R. and Le Feuvre, N. (2003) 'Continuity and Change in the Gender Segregation of the Medical Profession in Britain and France', *International Journal of Sociology and Social Policy* 23: 36-58.
Crompton, R., Le Feuvre, N. and Birkelund, G. (1999) 'The Restructuring of Gender Relations in the Medical Profession', in R. Crompton (ed) *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, pp. 179-200. Oxford: Oxford University Press.
Crompton, R. and Sanderson, K. (1986) 'Credentials and Careers: Some Implications of the Increase in Professional Qualifications Amongst Women', *Sociology* 20: 25-42.
Crompton, R. and Sanderson, K. (1990) *Gendered Jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman.
Elliott, J., Dale, A. and Egerton, M. (2001) 'The Influence of Qualifications on Women's Work Histories, Employment Status and Earnings at Age 33', *European Sociological Review* 17: 145-168.
Epstein, C. F. (1981) *Women in Law*. New York: Basic Books.
Ferrand, M., Imbert, F. et Marry, C. (1999) *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*. Paris: L'Harmattan.
Finch, J. (1983) *Married to the Job: Wive's Incorporation in Men's Work*. London: Unwin Hyman.

- Fortino, S. (2002) *La mixité au travail*. Paris: La Dispute.
- Gadea, C. (2001) 'La libéralité des professions libérales : Une question de genre?', Bologne: Communication au colloque international "Le libere professioni e il nuovo secola", 6 avril.
- Hagen, J. and Kay, F. M. (1995) *Gender in Practice: A Study of Lawyers' Lives*. Oxford: Oxford University Press.
- Hull, K. E., and Nelson, R. L. (2000) 'Assimilation, Choice or Constraint? Testing Different Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers', *Social Forces* 79: 229-264.
- Igersheim, J., Hincker, L. et Matas, J. (1999) *L'entrée dans la profession d'avocat*. Paris: La Documentation française.
- Junter-Loiseau, A. (1999) 'La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations?', *Cahiers du Genre* 24: 73-98.
- Kaminske, M. (1995) *Les femmes dans les professions libérales*. Paris: Rapport à la Délégation interministérielle aux professions libérales (DIPL).
- Karpik, L. (1995) *Les Avocats. Entre l'Etat, le public et le marché XVIIIème-XXème siècles*. Paris: Gallimard.
- Lapeyre, N. (2003a) *La féminisation des professions libérales : analyse sociologique d'un processus. Le cas des femmes médecins, avocates et architectes*. Thèse pour le doctorat de sociologie, Toulouse: Université de Toulouse-Le Mirail.
- Lapeyre, N. (2003b) 'Professional and Domestic Work Arrangements of Women General Practitioners in France', *International Journal of Sociology and Social Policy* 23: 97-122.
- Le Feuvre, N. (2001) 'La féminisation de la profession médicale en France et en Grande-Bretagne : voie de transformation ou de recomposition du 'genre'?', in P. Aïach, D. Cebe, G. Cresson et C. Philippe (eds) *Femmes et hommes dans le champ de la santé : approches sociologiques*, pp. 197-228. Rennes: Editions de l'ENSP.
- Le Feuvre, N., Lapeyre, N., Cacouault, M. et Picot, G. (août 2003) *La féminisation des professions libérales : l'exemple des femmes médecins et avocats*. Toulouse: Rapport final au Service des Droits des femmes et de l'égalité.
- Le Feuvre, N. and Walters, P. (1994) 'The Legal Professions in Britain and France: A Comparative Perspective on the Dynamics of Occupational Feminisation', in C. Dubar et Y. Lucas (eds) *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, pp. 343-356. Lille: Presses Universitaires de Lille.

- Le Feuvre, N. et Walters, P. A. (1993) 'Egales en Droit ? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne', *Sociétés contemporaines* 16: 41-62.
- Menkel-Meadow, C. (1989) 'Feminization of the Legal Profession: The Comparative Sociology of Women Lawyers', in R. L. Abel and P. S. C. Lewis (eds) *Lawyers in Society*, pp. 196-255. Berkeley: University of California Press.
- Ministère de l'Economie et des Finances (2001) *Les chiffres clés des activités libérales*. Paris: Ministère de l'Economie et des Finances.
- Moreau, C. (2002) *Statistiques sur la profession d'avocat - Situation au 2 janvier 2002*. Paris: Ministère de la justice.
- Ordre des avocats du barreau de Paris (2002) *Observatoire du barreau de Paris : Statistiques 2001*. Paris: Ordre des avocats.
- O'Reilly, J. and Fagan, C. (1998) *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Reskin, B. F. and Roos, P. A. (1990) *Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Rhode, D. L. (2001) *Women and the Legal Profession*. Chicago: American Bar Association, Commission on Women in the Profession.
- Sabater, G. (2003) 'Les outils techniques de l'ANAAFA : Composantes d'une politique nationale de l'honoraire', *Maître, le mensuel de l'avocat* 145: 16-17.
- Schultz, U. (2003) 'Introduction: Women in the World's Legal Professions: Overview and Synthesis', in U. Schultz and G. Shaw (eds) *Women in the World's Legal Professions*, pp. XXV-LXII. Oxford: Hart Publishing.
- Schultz, U. and Shaw, G. (2003) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart Publishing.
- Terre, F. (1987) *Magistrats et avocats : formation, carrière et activité professionnelle*. Paris: La Documentation française.
- Thornton, M. (1996) *Dissonance and Distrust: Women in the Legal Profession*. Melbourne: Oxford University Press.
- Vauchez, A., Willemez, L. et Gallemand, F. (2002) *Contribution à la connaissance statistique de la profession d'avocat*. Paris: Conseil national des barreaux.
- Witz, A. (1992) *Professions and Patriarchy*. Cambridge: Routledge.