



the global voice of
the legal profession™

International Bar Association

Projet sur la représentation des femmes dans les professions juridiques

En mars 2021, l'International Bar Association (IBA, Association internationale du barreau) a lancé une initiative mondiale pluriannuelle intitulée « Raising the Bar: Women in Law », afin d'examiner la représentation des femmes dans les professions juridiques. Déployé en deux phases, le projet a d'abord rassemblé des données sur la représentation des femmes et les initiatives sur le lieu de travail (**Phase 1**), avant d'approfondir l'analyse par l'étude des expériences vécues des femmes dans la profession juridique (**Phase 2**).

Le présent rapport porte sur la deuxième phase du projet, qui s'appuie sur une enquête mondiale effectuée auprès de femmes exerçant actuellement une profession juridique ainsi que de celles qui ont quitté la leur au cours des cinq dernières années. Ouverte à des participantes de tous les secteurs du droit et de tous les pays, l'enquête visait à mieux comprendre les expériences subjectives des femmes et à établir les facteurs qui favorisent, ou entravent, leur poursuite d'une carrière juridique.

Avec près de **5 000 réponses** provenant de plus de **100 pays**, elle dresse un tableau complet de la situation de ces femmes à travers le monde.

Ce dépliant présente les principales conclusions et recommandations issues de l'enquête, élaborées avec les orientations d'un comité consultatif regroupant des membres de plusieurs comités de l'IBA et de l'IBA Bar Issues Commission.

Pour lire le rapport
complet, scannez
ce code QR :



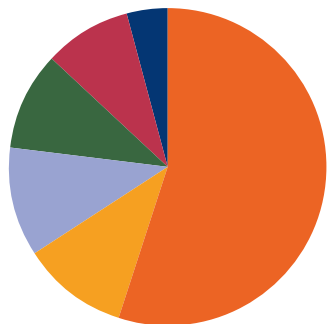
Principaux constats



4 933
réponses



Réalisée dans quatre langues :
anglais, français, espagnol et portugais



Secteur d'activité des répondantes à l'enquête :

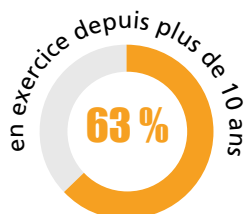
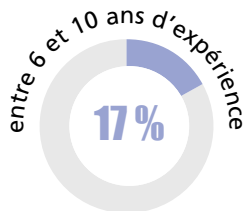
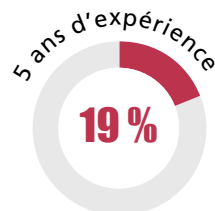
- 55 % de cabinets d'avocats privés
- 11 % de l'administration publique
- 11 % d'avocats plaidants
- 10 % de conseillers juridiques d'entreprise
- 9 % d'huissiers de justice
- 4 % d'autres professions juridiques

Responsabilités familiales hors-travail

- 52 % des répondantes à l'enquête ont des enfants à charge
- 38 % des répondants ont d'autres responsabilités familiales (en plus des enfants ou autres)



Durée dans la profession



Principaux plans de carrière des répondantes

Rester à mon lieu de travail actuel, sans projet de départ

62 %

Quitter mon lieu de travail actuel, pour en rejoindre un autre du secteur juridique

25 %

Rester dans une profession juridique, mais à un rôle différent (p. ex., universitaire, conseil)

19 %



Principales raisons de quitter la profession juridique :

1. culture déplorable sur le lieu de travail
2. recherche ailleurs d'un meilleur soutien pour la santé mentale ou physique
3. préjugés ou discrimination à son poste actuel

Initiatives existantes sur le lieu de travail



60 %

des répondantes indiquent que, depuis Covid-19, leur lieu de travail offre davantage régimes de travail flexible



40 %

ont accès à des programmes de coaching et de mentorat



20 %

ont accès à une formation en leadership



Initiatives ayant le plus d'impact sur la carrière :

- 33 % : régimes de travail flexible
- 20 % : coaching et mentorat

Initiatives non disponibles sur le lieu de travail, réclamées par les répondantes :

- soutien aux responsabilités parentales et d'aide aux proches
- soutien à la santé mentale, gestion du stress et reconnaissance du traumatisme transmis par personne interposée
- formation aux préjugés inconscients
- équité et transparence salariales
- soutien aux étapes de la vie
- développement professionnel et formation



Recommandations de l'enquête

Le rapport complet formule des recommandations pour favoriser la progression, l'inclusion et le bien-être des femmes dans les professions juridiques. Elles s'articulent autour de six axes prioritaires :



- 1. Transformation structurelle et culturelle du lieu de travail :**
Promouvoir des initiatives visibles et accessibles sur le lieu de travail destinées à transformer la culture et la stigmatisation autour de l'accès des femmes.



- 2. Normalisation des régimes de travail flexible :**
Normaliser les régimes de travail flexible pour réduire la stigmatisation, favoriser l'application équitable des politiques en la matière et renforcer la rétention des talents.



- 3. Des parcours professionnels durables pour les femmes :**
Lever les obstacles à l'avancement des femmes par des programmes structurés de coaching et de mentorat, des formations ciblées et une transparence accrue.



- 4. Soutien au bien-être des femmes :**
Défendre et appuyer le bien-être des femmes dans les professions juridiques.



- 5. Accompagnement des étapes de vie et des responsabilités familiales :**
Reconnaître et accompagner les femmes à diverses étapes de la vie, comme la ménopause, les traitements de fertilité et le soin aux proches.



- 6. Soutien aux professionnelles indépendantes, aux petites structures et aux femmes en cabinets :**
Des recommandations pour mieux aider les professionnelles indépendantes, les petites structures et les femmes en cabinets.



Chancery House
53-64 Chancery Lane
Londres WC2A 1QS
Royaume-Uni



Voir le rapport complet, disponible sur www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession pour l'ensemble des recommandations découlant des résultats de l'enquête.