

Laboratoire  
de l'Égalité

Partager  
une culture commune de l'égalité  
entre les femmes et les hommes.

## **PACTE POUR L'ÉGALITÉ DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES RÉGLEMENTÉES**

*Le Laboratoire de l'égalité rassemble 1200 hommes et femmes qui partagent une culture commune de l'égalité. Tou-tes, quelle que soit leur sensibilité politique, sont déterminé-es à mobiliser des moyens pour obtenir une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les membres sont issus de différentes sphères : associations, entreprises, réseaux de femmes, recherche, syndicats, fonction publique, monde politique, médias, blogosphère...*

## Professions libérales réglementées, de quoi parle-t-on ?

Les professions libérales réglementées sont régies par des conditions de diplôme, d'inscription, des règles d'exercice et déontologiques qui leur sont propres. La plupart sont organisées en ordres professionnels, dont « *la principale mission est de veiller au respect de ces règles, de prendre, le cas échéant, des sanctions disciplinaires*<sup>1</sup> ». Les professions libérales sont regroupées en trois catégories : les professions juridiques et judiciaires<sup>2</sup>, les professions de la santé<sup>3</sup> et les professions techniques et du cadre de vie<sup>4</sup>.

## Mixité, parité, égalité femmes-hommes, où en est-on ?

*En préambule, il faut noter que peu de statistiques sexuées sont disponibles pour mesurer les inégalités entre les femmes et les hommes dans les professions libérales. Ces informations sont pourtant indispensables pour établir les diagnostics et proposer des mesures adaptées pour faire progresser l'égalité femmes hommes.*

### > Une mixité relative selon les ordres professionnels et les spécialisations métier

Dans leur ensemble, les professions libérales réglementées, historiquement masculines, connaissent une féminisation croissante, les femmes représentant aujourd'hui 46% des effectifs. Néanmoins, la progression de la part des femmes est différente selon les branches professionnelles et les métiers. Les femmes représentent plus de 50% des avocat-es mais seulement 35% des notaires. A l'inverse, certaines professions très féminisées peinent à attirer des hommes : 2% des sages-femmes et 13% des infirmier-es sont des hommes. Comme pour les professions salariées, les femmes sont davantage représentées dans les filières moins « techniques », moins qualifiées ou plus « sociales ». Quatre fois plus d'avocats que d'avocates exercent en droit fiscal, droit des sociétés et droit commercial, les femmes sont trois fois plus représentées dans le droit de la famille. De même, 72% des professionnelles de santé sont des femmes mais représentent seulement 14% des chirurgien-nes.

### > Les inégalités de revenus sont criantes

Les femmes dans les professions libérales gagnent en moyenne 44% de moins que les hommes avec des différences selon les métiers. Si l'écart est de 30% pour les expert-es-comptables, il va du simple au double chez les avocat-es.

Une partie de cet écart peut s'expliquer par le volume d'activité donc le chiffre d'affaires corrélé au temps consacré à l'activité professionnelle, mais pas dans une proportion de un à deux. C'est la non-mixité des métiers dans les filières les plus rémunératrices qui explique majoritairement ces différences de revenus ainsi que les différences de statut.

---

<sup>1</sup> Définition de l'UNAPL (Union nationale des professions libérales)

<sup>2</sup> Avocat-es, Avocat-es au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation, Huissiers de justice, Notaires...

<sup>3</sup> Chirurgien-nes dentistes, infirmier-es, masseurs-kinésithérapeutes, médecins, pédicures-podologues, pharmaciens-es, sages-femmes...

<sup>4</sup> Architectes, Expert-es-Comptables, Géomètres-Expert-es, Vétérinaires...

> Plus le niveau de responsabilité augmente, moins la parité est respectée

Au sein des professions, le statut varie fortement selon le sexe : les avocates sont 64% à être collaboratrices et seulement 32% à être associées, 66% des comptables sont des femmes mais elles représentent seulement 21% des experts-comptables.

Les instances représentatives sont très peu féminisées. Une seule femme siège au bureau du Conseil national de l'Ordre des médecins qui compte pourtant 54 membres. Suite aux élections de juin 2015, une femme entrera au bureau du Conseil supérieur de l'Ordre des géomètres-experts en tant que vice-présidente et 5 femmes sur 22 membres entrent au Conseil supérieur. Sur les 16 ordres professionnels, seuls 5 sont présidés par une femme.

> Des contraintes qui pèsent lourd sur les inégalités

En terme d'égalité, un triple jeu de contraintes pèse sur les professions libérales : une faible protection financière de la parentalité, des amplitudes horaires élevées (dépendance forte vis-à-vis des client-es/patient-es) et la non application du droit du travail.

Face à ces contraintes, et pour parvenir à articuler vie professionnelle et privée, les femmes optent majoritairement pour une activité salariée, dont la contrepartie est une moindre rémunération. Elles représentent 72% des professionnel-les de santé mais ne sont que 28% à exercer leur activité en libéral. Les expertes-comptables sont également nombreuses à préférer travailler en entreprise plutôt que d'exercer la profession à titre individuel en cabinet : une fois le diplôme obtenu, seulement 29% des femmes s'inscrivent au tableau de l'ordre des expert-es-comptables contre 64% des hommes.

Certaines femmes optent même pour le retrait total. Le taux d'abandon post diplôme est particulièrement élevé chez les avocates puisque 40% des femmes quittent la profession après 10 ans d'activité, période moyenne de naissance du premier enfant. Pour celles qui restent en activité, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle demeure précaire : 82% des avocates considèrent que la maternité est un frein à leur carrière.

### **Comment agir en faveur de l'égalité ?**

L'augmentation du nombre de femmes dans les professions libérales donne ainsi l'illusion d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes mais elle masque en réalité des inégalités persistantes, tant au niveau de l'accès aux métiers, aux responsabilités et aux revenus. Une action volontariste des organes représentatifs des professions libérales et des pouvoirs publics est par conséquent indispensable pour garantir l'égalité réelle.

Dans cette perspective, le Laboratoire de l'égalité a élaboré un Pacte pour l'égalité qui propose 12 mesures, complémentaires aux dispositions législatives actuelles.

Le présent Pacte est structuré autour de 3 axes :

- > Mener une politique proactive en faveur de l'égalité et de la mixité des métiers et développer une culture commune de l'égalité
- > Garantir la parité au niveau des organes représentatifs
- > Faciliter l'articulation vie privée et vie professionnelle

## Mener une politique proactive en faveur de l'égalité et de la mixité des métiers et développer une culture commune

*Non mixité des métiers, inégalités de revenu, de parcours et d'évolution de carrière, difficulté d'accès aux postes à responsabilité dans les instances représentatives, difficultés d'articulation des vie professionnelles et privées exacerbées par les horaires longs : les femmes des professions libérales subissent plus encore que les salariées les inégalités dans leur vie professionnelle. Alors que le sujet est pris en compte par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour les femmes en entreprise, il est temps d'accélérer le mouvement pour les professions libérales.*

1. Sexuer les outils statistiques existants pour mieux cerner les écarts femmes-hommes pour les professions libérales. Mettre en place des indicateurs égalité (quantitatifs et qualitatifs) supplémentaires pour approfondir les diagnostics et mesurer la performance des dispositifs de résorption des inégalités.
2. Engager une réflexion annuelle sur le fonctionnement des structures d'exercice, des organisations professionnelles, syndicales et ordinales pour faire progresser les dispositions statutaires et réglementaires dans le sens de l'égalité. Une fois le pacte mis en œuvre, les institutions représentatives doivent continuer à veiller au respect de l'égalité et lever les obstacles persistants.
3. Dans chaque ordre, créer un poste à temps plein de conseil à l'égalité ou une commission parité/égalité auprès des instances représentatives ayant pour rôle de :
  - > Mesurer les écarts entre les femmes et les hommes, mettre en exergue les inégalités, analyser les causes et formuler des préconisations d'action pour les corriger,
  - > Impulser, coordonner, assurer le suivi de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes au sein des instances représentatives et des structures d'exercice,
  - > Contrôler la mise en œuvre des politiques d'égalité au sein des structures d'exercice. Les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes constatées devront notamment être justifiées par lettre au Conseil de l'Ordre concerné,
  - > Mettre en place des actions de sensibilisation et des formations à l'égalité femmes-hommes à destination des instances représentatives et des professionnel-les libéraux pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations,
  - > Jouer le rôle de Conseil d'alerte pour les actes de discrimination ou de harcèlement.
4. Mettre en place des actions dans les écoles et universités pour sensibiliser à l'égalité les candidat-es aux professions libérales, faire prendre conscience des stéréotypes de sexe dans les choix de filières et favoriser la mixité des métiers.

## Garantir la parité au niveau des organes représentatifs

*La part des femmes dans les instances représentatives est loin d'être à la hauteur de leur proportion dans les professions libérales (46% des effectifs). Les femmes représentent 31% des Conseils de l'Ordre des barreaux (conseil national et régionaux). Le Conseil supérieur de l'Ordre des vétérinaires compte 3 femmes sur 12 membres et le Conseil national des ostéopathes 2 femmes sur 6 membres. Le bureau de l'URPS Ile de France (Union régionale des professionnels de santé) est exclusivement masculin. De manière générale, le mode d'élection qui repose non pas sur un programme mais sur un réseau, ressemble davantage à une reconnaissance par les pairs qu'à un scrutin. Il ne favorise pas le renouvellement des instances par les candidatures féminines. Cette tendance est accentuée lorsque le scrutin uninominal est prévu.*

*Pour atteindre l'objectif d'égalité, un égal accès des femmes et des hommes aux instances représentatives doit être assuré.*

5. Faciliter, par tous les moyens, l'accès des femmes aux postes de décisions et de responsabilité, jusqu'à obtention de la parité, accompagner les femmes candidates à l'accès à des fonctions électives et de responsabilité (formations, mentoring, réseaux...).
6. Adapter les modalités d'élection des instances représentatives
  - > Instaurer la parité des listes pour toutes les instances dans lesquelles l'élection a lieu au scrutin de liste
  - > Favoriser le scrutin de liste là où il n'existe pas
  - > Inviter les candidat-es à présenter un programme clair et étayé en faveur de l'égalité femmes-hommes
7. Légiférer par ordonnance pour assurer l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils, conseils supérieurs, conseils nationaux, régionaux, interdépartementaux et départementaux des ordres professionnels. La loi du 4 août 2014 a habilité pour une année le gouvernement à prendre des ordonnances pour assurer la parité des ordres des professions libérales réglementées et cette législation peut également être anticipée par les ordres.
8. Assurer un suivi annuel du respect de l'objectif de parité au niveau des instances représentatives nationales et locales des professions libérales, notamment au travers de la systématisation des statistiques sexuées.

## Faciliter l'articulation vie privée et vie professionnelle

*Le temps de travail hebdomadaire élevé complique particulièrement l'organisation de vie des professionnelles libérales : 70 % des avocates éprouvent des difficultés dans l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle. Aux contraintes horaires, s'ajoutent des difficultés financières : sans parler des délais de versement très longs de la part du RSI, Régime Social des Indépendants, la couverture sociale des professionnel-les libéraux durant le congé maternité ou paternité est faible avec un fort impact négatif tant économique que de santé. 71 % des avocates ont été confrontées à des difficultés lors de leur grossesse (1 femme sur 5 a pris un congé maternité trop court), 25 % n'ont pas pris de congé maternité et 7 % ont été licenciées en fin de grossesse.*

### 9. Aider la parentalité et améliorer la protection financière des congés maternité et paternité :

- > Améliorer la prise en charge des indemnités de base par le Régime social des indépendants des congés maternité et paternité
- > Pendant le congé maternité, garantir un niveau de revenu cohérent avec l'activité en cours par une couverture complémentaire, prenant en charge une partie des frais de structure. Etendre le système de « chance maternité »<sup>5</sup> créé par le barreau de Paris à toutes les professions libérales
- > Assortir le congé paternité de 11 jours d'un système d'assurance « chance paternité » équivalent de « chance maternité »

### 10. Limitier les délais de versement des indemnités liées aux congés maternité et paternité

- > Prévoir une avance des prestations liées aux congés maternité et paternité par les instances représentatives qui demanderont ensuite le remboursement auprès des régimes de prévoyance et des assureurs
- > Demander au RSI que les congés maternité et paternité fassent l'objet d'un traitement prioritaire

### 11. Mettre en place un pool de « confrères ou consoeurs remplaçant-es » pour venir en soutien des structures d'exercice pendant les absences maladie, maternité ou paternité des professionnel-les travaillant dans des petites structures.

### 12. Supprimer l'impact négatif des congés ou aménagements de temps de toutes sortes liés aux raisons familiales, pour toutes les décisions influant sur la carrière (formation, avancement, évaluation). Sanctionner les structures qui discriminent sur la base de ces absences.

---

<sup>5</sup> Le système « chance maternité » mis en place par le barreau de Paris est un dispositif qui permet à toutes les avocates, inscrites au barreau de Paris, exerçant leur activité à titre libéral de bénéficier, pendant la durée de leur arrêt de travail lié à leur congé maternité, d'une couverture complémentaire leur donnant droit à une somme différentielle forfaitaire plafonnée à 3 150€ par mois, déduction faite des versements des régimes de prévoyance obligatoires.

## Nos soutiens

### Partenaires financiers

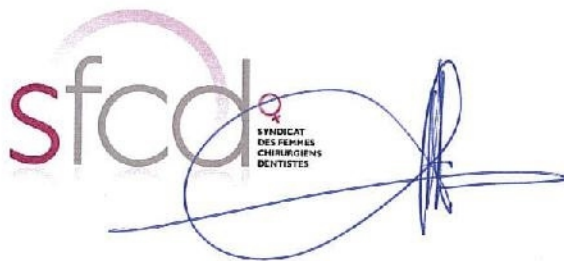


Sur délégation  
du Barreau SUP  
Ange...



Polier. UNAM

### Partenaires contenus



**Le Laboratoire de l'égalité remercie pour leur participation à la coordination du projet :**

- > Emilie Saussine, bénévole pour le Laboratoire de l'égalité
- > Valence Borgia, avocate et Présidente de l'Union des jeunes avocats
- > Marine Duponcheel, avocate et Coresponsable de la commission égalité de l'UJA
- > Caroline Duclercq, avocate et Coresponsable de la commission égalité de l'UJA

**Et pour son apport humoristique sur la question de l'égalité femmes-hommes :**

- > Michèle Côme, fondatrice de COMEINC Humour Incorporated



## NOS OUTILS ET PUBLICATIONS

### Pacte pour l'égalité et campagne de communication 2012 :

- Le Pacte pour l'égalité
- Le film de la campagne
- Les 5 affiches de la campagne
- Les fiches info du Laboratoire de l'égalité

### Stéréotypes :

- Publication « Les stéréotypes, c'est pas moi c'est les autres ! »
- Le Pacte du Laboratoire des stéréotypes
- L'infographie « La fabrication des filles et des garçons »
- Les 8 clés de décryptage de la boucle stéréotypes-inégalités-discriminations

### Culture :

- L'étude « La place des femmes dans la musique et le cinéma en Europe »

### Entrepreneuriat :

- La Charte de l'entrepreneuriat féminin

### Devenir partenaire :

- Pourquoi et comment soutenir l'action et le développement du Laboratoire de l'égalité ?

### Dossiers de presse

- DP du Laboratoire de l'égalité
- DP du Laboratoire des stéréotypes
- DP du Pacte pour l'égalité

### Enquêtes

Articulation des temps de vie / élections présidentielles 2012 / entrepreneuriat / retraites / stéréotypes

### Livres : collection Egale à égal - partenariat avec les Editions Belin

- Arnaud Bihel *A la télévision les hommes parlent, les femmes écoutent.*
- Annie Battle, *Les femmes valent-elles moins cher que les hommes ?*
- François Fatoux, *Et si on en finissait avec la ménagère ?*
- François Vouillot, *Les métiers ont-ils un sexe ?*
- Patric Jean, *Les hommes veulent-ils l'égalité ?*
- Patrick Bocard, *Les femmes ne sont pas faites pour courir.*



## LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ

5 rue Thomas Mann  
75205 Paris Cedex 13

[www.laboratoiredeegalite.org/@Laboegalite](http://www.laboratoiredeegalite.org/@Laboegalite)  
Adhésions individuelles : 30€ - associations : 70€

### Contact :

Marie Fromont, Coordinatrice  
07 86 80 22 87/01 57 27 52 39

[marie.fromont@laboratoiredeegalite.org](mailto:marie.fromont@laboratoiredeegalite.org)



Retrouvez Le Laboratoire de l'égalité en ligne et adhérez

[www.laboratoiredeegalite.org](http://www.laboratoiredeegalite.org)



@Laboegalite



[www.facebook.com/laboratoire.egalite](http://www.facebook.com/laboratoire.egalite)