



Être une femme au pouvoir dans les fonctions juridiques

## Mythe ou réalité?

Au Luxembourg il y a moins de femmes avocates associées

La population des avocats au Luxembourg peut être décrite comme quasiment paritaire dans la mesure où 46 % sont des femmes. Toutefois, il y a moins de femmes associées que leurs homologues masculins et souvent elles ne sont pas encore équitablement représentées dans les instances dirigeantes. Cette réalité est également observée au sein du cabinet NautaDutilh. Bien que 50 % des recrutés sont des femmes, ce pourcentage diminue progressivement avec l'ancienneté. Avec ses 62 collaborateurs dont 36 avocats, NautaDutilh Avocats Luxembourg est dirigé par une femme, Me Josée Weydert, également en charge du département bancaire et financier.

Dotée de 20 ans d'expérience, elle est spécialisée en droit financier et marchés des capitaux. Mère de deux enfants et exerçant une profession extrêmement exigeante, elle partage avec nous son expérience et ses conseils.

■ **En 20 ans d'expérience dans le monde juridique, qu'est-ce qui a évolué pour les femmes dans la profession?**

Au cours des 20 dernières années, j'ai vu la profession évoluer posi-

tivement. A mes débuts, il n'y avait pas encore de congé parental et le temps partiel était peu courant. A l'époque, les femmes étaient peu nombreuses dans le droit des affaires, domaine essentiellement masculin. Elles étaient plutôt cantonnées au droit familial. Aujourd'hui, les mentalités ont évolué. Néanmoins, les chiffres montrent que les femmes sont plus nombreuses à quitter le Barreau et qu'elles ne sont pas encore assez présentes dans les fonctions managériales. De nombreuses opportunités existent pour les femmes, il faut qu'elles les saisissent. Ce n'est sûrement pas une question de compétences.

■ **Quels sont de nos jours les challenges pour les femmes avocates?**

Hommes et femmes sont confrontés aux mêmes challenges lorsqu'ils débutent une carrière juridique. C'est un environnement extrêmement compétitif où il faut être disponible pour ses clients (parfois avec un décalage horaire), ainsi que pour son équipe si l'on exerce une fonction dirigeante. Les nouvelles technologies favorisent cette tendance parfois au détriment des avocats. Une femme doit développer

son plan de carrière quelques années plus tôt qu'un homme, si elle veut un jour fonder une famille et atteindre un poste à responsabilité. Elle doit construire de solides bases, être déterminée et ne pas hésiter à formuler ses ambitions pour s'assurer que sa carrière survive à une absence liée à la maternité. Cette absence est d'ailleurs souvent écourtée, par conscience professionnelle et/ou par souci de maintenir sa clientèle et sa position. En revenant de congé de maternité, la femme doit prouver qu'elle arrive à jongler entre travail et vie de famille. Une organisation efficace, un temps de trajet réduit ainsi qu'un conjoint présent et flexible facilitent la tâche.

■ **Un équilibre vie privée/vie professionnelle est-il possible pour les femmes dans ce métier et plus particulièrement dans le droit des affaires? Quelles sont les mesures mises en place chez NautaDutilh?**

Le droit des affaires est un domaine réputé difficile où la concurrence est ressentie quotidiennement. Les avocats juniors qui démarrent leur carrière savent que seuls les meilleurs et les plus persévérants deviendront un jour as-



Me Josée Weydert: «Hommes et femmes sont confrontés aux mêmes challenges lorsqu'ils débutent une carrière juridique.» (PHOTO: ANOUK ANTONY)

socié. Cette course à la position d'associé demande donc un investissement personnel important.

Cela ne doit cependant pas être l'objectif de tout un chacun. Il est tout à fait possible de mener sa carrière en se spécialisant dans un domaine du droit, en développant sa clientèle et en étant passionné par son métier sans nécessairement viser un poste de direction. Au sein de NautaDutilh, nous tenons à ce que nos avocats préservent une qualité de vie. J'ai l'habitude de dire à mes collaborateurs «Work hard and recover to remain at the top». C'est essentiel pour l'équilibre personnel.

NautaDutilh met des actions en place pour faciliter l'accompagnement des femmes dans leur carrière - mais aussi des hommes courageux pour demander de l'aide pour éviter que l'un ou l'autre se doit de faire un choix. Ainsi, nous accordons des temps partiels lorsque cela est possible et nous utilisons depuis quelques années un accès à distance pour faciliter le travail à domicile.

Ceci dit, je pense que la majorité des parents, hommes et/ou femmes, souhaitent s'occuper de leurs enfants et les voir grandir. Dès le moment où il y a acceptation de cette réalité, on n'a plus besoin de parler de la situation particulière des femmes. Il convient de démocratiser une telle approche, et de garder à l'esprit que les enfants ont besoin de la présence des parents durant l'enfance mais également pour démarrer leur vie adulte. Cet aspect est souvent ignoré, on se focalise surtout sur l'organisation des mères qui viennent d'accoucher et le problème des places en crèches.

Chez NautaDutilh, les collabo-

rateurs s'organisent de manière indépendante, l'essentiel est que le travail soit fait. Un espace pour enfants a été aménagé et les parents bénéficient prioritairement d'une place de parking. Les avocats peuvent profiter de l'aide d'un coach pour les aider et les orienter. Nous visons une collaboration stable, respectueuse et basée sur le long terme.

■ **Enfin, pour finir, quels conseils donneriez-vous aux étudiants en droit qui veulent débiter une carrière juridique et plus particulièrement aux femmes?**

Le nombre d'étudiants en droit est très important et les places en cabinets sont données en priorité aux meilleurs d'entre eux. Le premier conseil que je donnerai à un étudiant, homme ou femme, est de soigner son parcours universitaire, de le compléter idéalement par un LL.M. à l'étranger et de bien maîtriser les langues dont le français, l'anglais et l'allemand. Les étudiants devront également veiller à faire les bons choix de stages, en adéquation avec leur domaine de spécialisation. Une fois en poste, le jeune avocat devra s'adapter vite et rendre des services irréprochables. Chez NautaDutilh, nous n'appliquons pas de quota lors des recrutements, nous considérons avant tout un talent individuel et un potentiel. Tout collaborateur indépendamment de son sexe, de sa nationalité, de sa religion, de son orientation sexuelle ou de sa situation familiale, contribue à l'enrichissement de l'environnement de travail. Les compétences et le mérite n'ont pas de genre. Il faut travailler pour y arriver. (chl)



Êtes-vous en mesure de relever les défis RH actuels et futurs ?

SD Worx peut vous y aider à travers sa palette de services : calcul des rémunérations, information sociale et fiscale, conseil en ressources humaines, formations, automatisation des processus RH

Dites-nous quels sont vos défis, contactez-nous ou consultez notre site [sdworx.lu](http://sdworx.lu)

**sdworx**  
Result driven HR