

**Rapport intermédiaire**

# **L'entrée dans la profession d'avocat**

Deuxième partie

## **L'APPRENTISSAGE AU SEIN DU CABINET**

Jacqueline Igersheim  
Laurent Hincker  
Juan Matas

Décembre 1998

# Rapport intermédiaire

## L'entrée dans la profession d'avocat

Deuxième partie

### **L'APPRENTISSAGE AU SEIN DU CABINET**

Jacqueline Igersheim  
Laurent Hincker  
Juan Matas

Décembre 1998

## **Remerciements**

Les auteurs de ce rapport tiennent à remercier les avocats de Strasbourg qui ont bien voulu répondre au questionnaire quantitatif que nous leur avons envoyé, ainsi que les avocats des cabinets qui ont accepté avec beaucoup de bonne volonté de nous recevoir et de nous consacrer du temps pour répondre à toutes nos questions lors des monographies de cabinets d'avocats.

Ce travail a été le fruit d'un travail de groupe composé de nous-mêmes et d'étudiants de la Faculté de Sociologie qui ont procédé à la collecte et l'analyse des données et nous les en remercions vivement.

# **L'entrée dans la profession d'avocat**

Deuxième partie

**L'APPRENTISSAGE AU SEIN DU CABINET**

## Introduction

Nous avons dans notre premier rapport étudié la formation du futur avocat jusqu'au CAPA; il s'agit plus particulièrement dans cette deuxième phase d'appréhender l'entrée dans la profession d'avocat et l'apprentissage au sein des cabinets des avocats ayant réussi cet examen. Bien sûr, les deux volets de cette étude interfèrent fortement puisque cette entrée dans la profession dépend étroitement du cursus universitaire effectué par le futur avocat et que de plus, leur formation se poursuit durant le stage de deux ans qu'ils doivent effectuer après le CAPA.

Afin de répondre aux interrogations suscitées par les modifications successives de la profession, naturellement balisées par l'appel d'offre diligenté par le ministère de la justice, il nous a semblé pertinent de traiter le sujet au travers d'approches quantitatives et qualitatives.

La première nous permettait d'atteindre l'ensemble des professionnels concernés sur le barreau de Strasbourg et de ce fait, de mieux saisir leurs caractéristiques et de dégager des tendances concernant les problèmes auxquels ils se trouvent confrontés au moment de leur entrée dans la profession. Nous avons fait le choix de privilégier, pour une enquête par questionnaire, le groupe des avocats ayant une ancienneté inférieure à six ans en prenant pour ligne de partage 1992 comme année de prestation de serment, celle-ci étant l'année de la fusion réunissant les avocats et les conseils juridiques.

Pour mieux explorer les représentations et les pratiques dont nous n'avions qu'un aperçu schématique au niveau du questionnaire, nous avons décidé d'interroger au moyen d'un guide d'entretien semi-directif, des collaborateurs (stagiaires ou non), des associés et des avocats individuels. Nous concevions cette démarche dans la perspective d'un approfondissement des questionnements ayant surgi auparavant et ceci à l'aide d'études monographiques de quelques cabinets et de l'analyse des discours des entretiens ainsi conduits. Nous avons axé notre démarche sur l'observation de situations concrètes en tant que révélateurs des problèmes auxquels se trouvent confrontés ces agents.

Enfin pour répondre au souci comparatif des commanditaires de la recherche, nous nous sommes intéressés à l'entrée dans la profession des avocats allemands suivant des logiques bien différentes de leur collègues français. Ne pouvant conduire outre-Rhin une recherche aussi exhaustive que celle menée à Strasbourg, nous avons choisi en priorité des avocats allemands dont une partie de l'activité se déroule à Strasbourg. Ce choix présentait également l'avantage d'avoir affaire à une population ayant une bonne connaissance des deux systèmes

de formation et des deux milieux professionnels, lui permettant d'appréhender les aspects les plus significatifs de ces différences.

Notre rapport s'organise de la façon suivante :

- une première partie, essentiellement quantitative, présente le barreau de Strasbourg en se basant essentiellement sur des chiffres tirés des tableaux de l'Ordre édités chaque année ainsi que des renseignements fournis par celui-ci au ministère. Cet état des lieux nous permettra de camper le décor de l'étude, d'analyser l'évolution du nombre d'avocats dans ce Barreau de 1987 à nos jours et d'en décrire ses spécificités. Après avoir étudié le statut du collaborateur dans les textes, nous donnons les résultats de l'enquête par questionnaire adressée aux avocats qui ont prêté serment à partir de l'année 1992.

- une seconde partie rend compte des résultats des entretiens menés auprès d'avocats de six cabinets strasbourgeois sélectionnés en fonction de leur taille et du type d'activités exercées. Ces entretiens nous ont permis de développer l'analyse des discours de nos interlocuteurs en relation notamment avec les grands thèmes qui se trouvaient au centre de nos préoccupations (transformations du champ professionnel, perceptions des statuts et des projets de carrière des différentes catégories d'avocats, appréciation de la formation continue, critères des choix de stage et vécu de ceux-ci, etc ...).

- une dernière partie, moins étoffée, s'attache à montrer la spécificité, l'intérêt et les problèmes du modèle allemand d'entrée dans la profession et les différences les plus marquantes entre celui-ci et le nôtre. Nos interlocuteurs sont également revenus ici sur certains aspects de la formation elle-même car en Allemagne, cette entrée dans la profession se fait à travers deux stades successifs dont il convient d'analyser l'impact.

# **I. ETUDE QUANTITATIVE DU BARREAU STRASBOURGEOIS**

Nous nous sommes attachés, dans un premier temps à étudier statistiquement le barreau strasbourgeois. Cette étude quantitative porte sur 3 points :

Le premier concerne d'abord les flux et les statuts des avocats inscrits au barreau de Strasbourg. Cette analyse constitue le préalable à notre recherche et vise à dresser un tableau d'ensemble de la profession à Strasbourg et à cerner l'évolution du nombre d'avocats entre les années 1987 et 1997. Nous nous sommes essentiellement basés sur les tableaux de l'Ordre édités chaque année et sur les chiffres fournis par celui-ci au ministère de la justice.

Ensuite, nous nous sommes plus particulièrement attachés à faire un descriptif détaillé du tableau de l'Ordre des avocats de 1997. Cette lecture s'est axée autour de 4 thèmes : Les années de prestation de serment des avocats, les femmes au sein de la profession, les spécialisations ainsi que la taille des cabinets d'avocats et l'accueil des stagiaires au sein des cabinets.

Le second concerne le statut du collaborateur dans les textes régissant la profession. En effet, il nous a semblé nécessaire d'explorer les dispositions concernant ce statut afin d'éclairer les discours des divers acteurs. Cette brève analyse reprend l'essentiel des dispositions de la loi du 31 décembre 1971 et le décret du 27 novembre 1991, tels que modifiés. Sans oublier que les règlements intérieurs et d'autres normes ordinaires viennent compléter cet ensemble.

Le dernier point, le plus fourni, concerne les résultats d'une enquête statistique menée auprès des avocats ayant prêté serment depuis 1992. Cette date a été choisie en fonction de deux critères principaux : d'une part, l'enquête portant sur l'entrée dans la profession d'avocat, il nous a semblé pertinent d'envisager une enquête statistique poussée sur les récents impétrants. Une telle enquête sur la totalité de la population des avocats ne paraissait pas appropriée en raison du caractère hétérogène des formations, des profils et des modes d'entrée dans la profession des avocats avant la grande et la petite fusion. Par ailleurs, le point de vue des avocats ayant prêté serment avant 1992 (notamment en tant que maître de stage ou/et associés) a été recueilli, par voie d'entretien, dans le cadre d'une enquête qualitative qui fait l'objet de la seconde partie de ce rapport. D'autre part, si ce choix de 1992 comme année butoir offre un recul suffisant pour apprécier les stratégies, la formation etc., il reste que l'entrée dans la profession est suffisamment « fraîche » pour obtenir des données globales, cohérentes et complètes.

Si l'essentiel du questionnaire a porté sur leur stage de deux ans au sein des cabinets, cette enquête quantitative a également envisagé trois autres points : leur situation actuelle, leur cursus, l'évolution de leur carrière après le stage. Pour synthétiser les résultats de cette enquête, nous avons fait appel aux techniques multidimensionnelles d'analyse de données afin de dégager une typologie des comportements dans les stratégies développées par les jeunes avocats pour entrer dans la profession.

## A. Etude statistique des avocats de Strasbourg

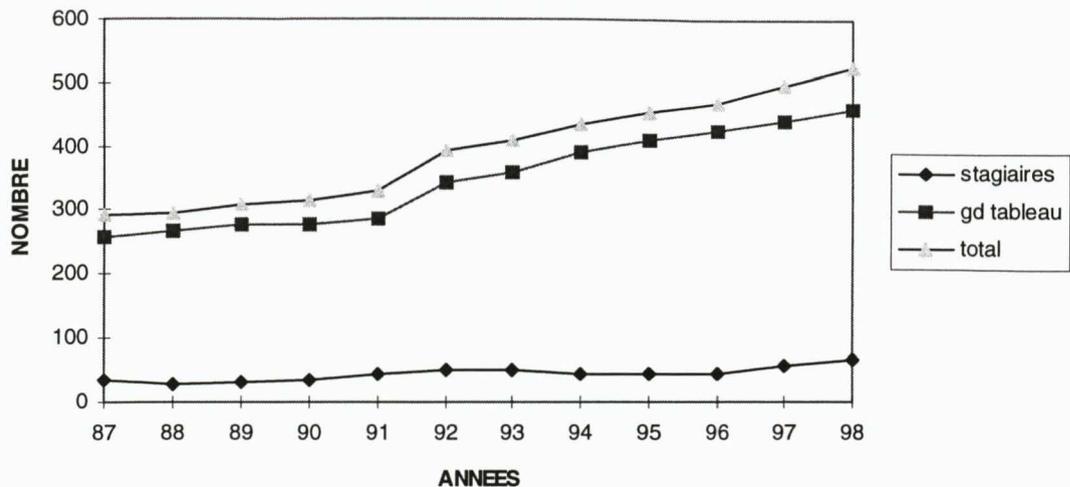
### 1. ETUDE LONGITUDINALE DES AVOCATS DE STRASBOURG

Répertorier les avocats de Strasbourg s'est en fait révélé beaucoup plus complexe que nous ne l'imaginions. En effet, le conseil de l'Ordre de Strasbourg auquel nous avons fait appel n'a pu répondre exactement aux questions que nous nous posions, regrettant de ne pas avoir de renseignements complètement fiables. Il dispose d'une informatisation des avocats depuis 1989, mais n'a pu nous fournir les statistiques que nous lui avons demandées à cause de la configuration de leur logiciel. Le tableau de l'Ordre des avocats n'est pas informatisé, car, pour les mêmes raisons, il ne peut faire intervenir les contraintes fixées par les textes dans l'élaboration de celui-ci. De plus, les changements nombreux dans les cabinets ne sont pas systématiquement signalés à l'Ordre. Si celui-ci vise les contrats des avocats inscrits au petit tableau, cette formalité, bien qu'obligatoire dans les textes, n'est pas toujours effectuée pour les autres collaborateurs, ce qui induit un certain flou dans les décomptes de collaborateurs, d'associés ou d'avocats exerçant à titre individuel.

Aussi, nous sommes-nous basés sur les tableaux de l'Ordre édités chaque année aux alentours du mois de mai ainsi que sur les chiffres fournis par l'Ordre des avocats chaque année au ministère de la justice en début d'année pour essayer de faire une étude du barreau de Strasbourg. Nous avons détaillé plus particulièrement les chiffres de 1996 et 1997 qui paraissent plus fiables, les chiffres antérieurs pour les nombres d'associés, d'avocats exerçant en individuel et de collaborateurs étant incomplets et contradictoires avec les années suivantes.

Avocat	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>Inscrit sur la liste du stage</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>56</b>
collaborateur	—	—	—	—	—	—	—	36	43	45	52
salarié	—	—	—	—	—	—	—	5	—	—	2
individuel	—	—	—	—	—	—	—	2	2	—	—
<b>Inscrit au grand tableau</b>	<b>257</b>	<b>266</b>	<b>276</b>	<b>278</b>	<b>286</b>	<b>343</b>	<b>359</b>	<b>389</b>	<b>407</b>	<b>424</b>	<b>439</b>
individuel	—	—	—	—	—	—	—	—	—	116	114
associé	—	—	—	—	—	—	—	—	—	91	102
collaborateur	—	—	—	—	—	—	—	—	—	154	153
salarié non associé	—	—	—	—	—	—	—	—	—	63	70
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>294</b>	<b>308</b>	<b>314</b>	<b>330</b>	<b>392</b>	<b>409</b>	<b>432</b>	<b>452</b>	<b>469</b>	<b>495</b>
augmentation par rapport											
à l'année précédente	—	0,7%	4,8%	1,9%	5,1%	18,8%	4,3%	5,6%	4,6%	3,8%	5,5%

## EVOLUTION DU NOMBRE D'AVOCATS



Il est dommage de ne pas avoir de progression de chiffres pour les sous catégories d'avocats et notamment pour les collaborateurs. Notons que les collaborateurs non salariés forment 35% du total des avocats inscrits au grand tableau en 1996 et en 1997, et si nous ajoutons les chiffres des collaborateurs salariés, cela donne environ 51% de collaborateurs au total. Lucien Karpik<sup>1</sup> indique que, pour 1993, la répartition des positions statutaires pour le barreau de Paris est la suivante : 31% de collaborateurs (libéraux et salariés), 32% d'artisans (des individuels sans collaborateurs réguliers), 7% de patrons (des individuels avec collaborateurs) et 30% d'associés ou assimilés.

Nous remarquons donc pour Strasbourg des pourcentages plus importants de collaborateurs, mais encore faut-il préciser qu'il s'agit des années 1997 et 1998. Il est possible que l'augmentation importante d'avocats les 5 dernières années ait conduit à cet effet. Il est bien sûr difficile de comparer les éléments du barreau de Paris avec ceux d'un barreau de province.

En 1998, nous avons recensé 458 avocats inscrits sur le grand tableau et 67 avocats en stage, soit 6,1% de hausse par rapport à la précédente année. L'Ordre des avocats n'a pas encore transmis les chiffres concernant les différents statuts des avocats pour l'année 1998.

La progression des nombres d'avocats d'année en année (dernière ligne du tableau) laisse apparaître les points suivants :

- elle est faible de 1987 à 1988 (0,7%) ainsi que de 1989 à 1990 (1,9%)
- Le bond en 1992 de 18,8% s'explique par l'arrivée dans la profession d'avocat des anciens conseils juridiques.
- les autres pourcentages varient entre 4% et 6%.

Nous recensons 392 avocats en 1992 et 495 en 1997, soit une augmentation de 26,3% (sur 6 ans) depuis la fusion. Entre 1987 et 1991, cette augmentation est de 13% (sur 5 ans). Nul doute que l'entrée dans la profession s'accélère les dernières années et que l'on peut légitimement se poser la question de savoir dans quelle mesure tous les avocats pourront

1. L. KARPIK, *Les avocats : Entre l'Etat, le public et le marché*, Gallimard, Paris, 1995, page 283.

retirer l'essentiel de leur revenu dans le cadre de l'exercice de leur profession.

En ce qui concerne les avocats inscrits sur la liste du stage, les chiffres ont augmenté à partir de 1991 dépassant la quarantaine et ensuite la cinquantaine en 1997 et 1998. Cependant, ne sont pas comptabilisés parmi les avocats de la liste du stage les conseils juridiques qui étaient stagiaires dans les années 1992 à 1995. Ils apparaissent dans le grand tableau dès qu'ils prêtent serment, les derniers l'ayant fait en 1995 (un seul en 1996). Au total 29 conseils juridiques ont prêté serment entre 1993 et 1996, sans n'être jamais inscrits sur la liste du stage.

En ce qui concerne les modalités d'exercice, notons qu'en 1997, 50 groupements d'exercice ont été recensés par l'Ordre, 24 associations, 14 Sociétés Civiles Professionnelles, 4 S.A., 4 SARL, 2 SELAFA et 2 SALARL (ces derniers groupements concernent essentiellement les anciens conseils juridiques). Il n'existerait pas de groupements de moyens ou d'autres groupements en 1997.

Dans le tableau du conseil de l'Ordre, 10 Sociétés Civiles professionnelles apparaissent de 1988 à 1991. A partir de 1992 à côté des S.C.P. figurent les autres sociétés des anciens conseils juridiques, SA ou SARL.

## 2. LE TABLEAU DE L'ORDRE DES AVOCATS DE STRASBOURG POUR L'ANNEE 1997

Pour essayer de trouver des informations complémentaires sur l'année 1997, nous avons enregistré sur informatique, la liste des avocats du tableau établi le 9 juin 1997.

Cependant, les renseignements figurant sur les tableaux sont succincts. Ces inscriptions sont régies par les articles 93 à 98 du décret du 27 novembre 1991 de manière précise. La liste des avocats est donnée pour les avocats inscrits au grand tableau, puis au petit tableau avec les renseignements suivants:

*Année de la prestation de serment ; Nom et prénom ; Spécialisations ; adresse ; Téléphone.*

Sont de plus mentionnées les personnes morales ainsi que les adresses et numéros de téléphone à Strasbourg et dans les cabinets secondaires.

### a) *Les années de prestation des avocats en 1997*

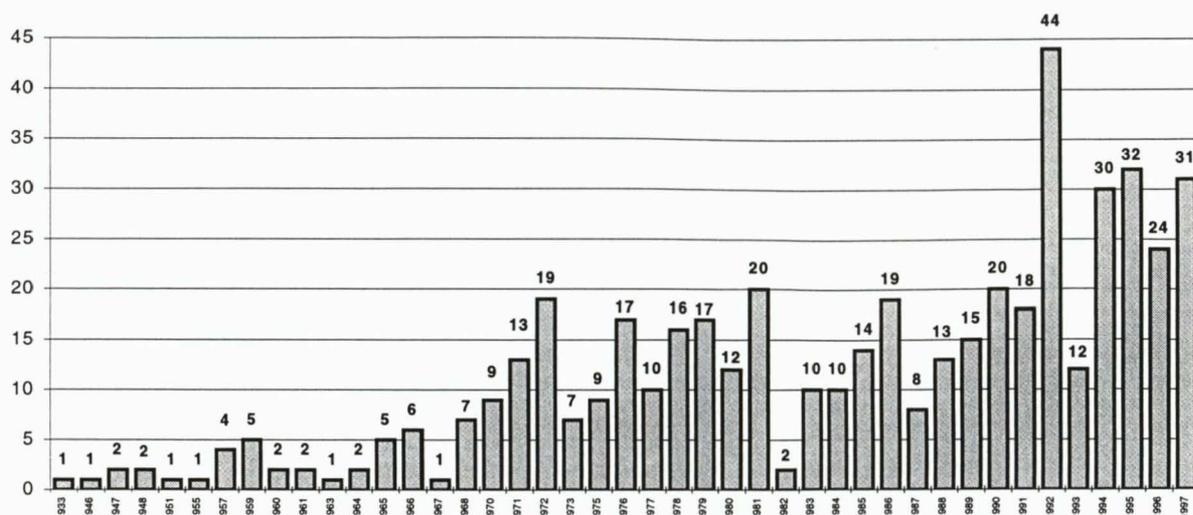
Nous avons établi l'histogramme des années de prestation de serment (voir page suivante). Il est à remarquer que les pics correspondent souvent au fait que deux promotions ont prêté serment l'une au début et l'autre à la fin de la même année.

Le nombre important d'avocats ayant prêté serment en 1992 est dû à ce phénomène, mais de plus, 18 anciens conseils ou stagiaires conseils ont été inscrits à cette date de prestation de serment puisque c'était l'année de la fusion. 42 conseils ont été inscrits avec des dates antérieures, en fait l'année de leur entrée en fonction comme conseil.

Parmi les 495 avocats, 89 avocats ont été repérés d'après les listes établies par l'Ordre comme des anciens conseils ou des stagiaires au moment de la fusion, le dernier conseil à avoir prêté serment l'a fait en 1996.

Cet histogramme montre à l'évidence que l'entrée dans la profession des jeunes avocats s'accélère, mais notons que dans les années 1978 ou 1979 le nombre d'avocats était important, entre 15 et 17 jeunes avocats par an, puis a diminué pour remonter à partir des années 1989, 1990.

**Nombre d'avocats en 1997 selon l'année de prestation de serment**



**b) Les femmes et la profession d'avocats**

Le pourcentage global de femmes avocats en exercice en 1997 est de 43,3%. Donnons le nombre de femmes qui ont prêté serment dans les tranches d'années suivantes :

	<b>1979 et Avant<sup>2</sup></b>	<b>1980 à 1989</b>	<b>1990 à 1997</b>	<b>Total</b>
Hommes	123	62	95	280
Femmes	39 (24,1%)	60 (49,2%)	116 (54,9%)	215 (43,4%)
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>122</b>	<b>211</b>	<b>495</b>

Nous voyons bien l'augmentation de la part des femmes parmi les avocats au fil des années qui passe de 24,1% avant l'année 1980 à 49,2% entre 1980 et 1989 puis à 52,5% après l'année 1989.

Elles sont moins nombreuses qu'on ne pouvait le penser dans les années 1990 à 1997, car nous avons comptabilisé 66% de femmes élèves avocats au CRFPA. Cependant, cette baisse résulte de la fusion, car le taux de féminisation des conseils juridiques est nettement plus faible que celui des avocats. En effet, sur les 55 conseils juridiques qui ont prêté serment entre 1990 et 1997, 40 sont des hommes et 15 des femmes. Nous rejoignons ainsi les propos qu'écrit Lucien Karpik<sup>3</sup> à ce sujet. Si nous tenons compte de ce phénomène, le taux de féminisation hors les conseils est proche du taux constaté au CRFPA. Ce qui implique que la

2. On peut noter que l'avocat en exercice le plus ancien dans la profession a prêté serment en 1933, et le deuxième le plus ancien en 1947.

3. L. KARPIK, *Les avocats : Entre l'Etat, le public et le marché*, Gallimard, Paris, 1995, page 286.

plupart des femmes qui ont passé leur CAPA entrent dans la vie active, ce qui était peut-être moins le cas il y a une vingtaine d'années.

Il est dommage de ne pouvoir repérer les femmes et les hommes associés pour déterminer les pourcentages respectifs des uns et des autres, puisque dans son ouvrage, Lucien Karpik<sup>4</sup> explique : « C'est ainsi que les femmes sont deux fois plus nombreuses à faire partie des collaborateurs, elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes sur le marché des particuliers, l'inverse étant vrai sur le marché des affaires et, dans neuf cas sur 10 contre sept sur dix pour les hommes, elles sont des artisans et non des patrons ou des associés. ». Les données en notre possession ne nous ont pas permis de corroborer ces constatations, du moins au niveau de l'étude quantitative.

### c) Les spécialisations

Toujours à partir du tableau de L'Ordre, nous avons relevé les spécialisations des avocats, mais un avocat peut en cumuler plusieurs :

Spécialisations	Nombres	pourcentages
Droit des personnes	21	10,3%
Droit pénal	6	3,0%
Droit immobilier	18	8,9%
Droit rural	3	1,5%
Droit de l'environnement	3	1,5%
Droit public	7	3,4%
Droit de la propriété intellectuelle	2	1,0%
Droit commercial	23	11,3%
Droit des sociétés	32	15,8%
Droit fiscal	37	18,2%
Droit social	27	13,3%
Droit économique	14	6,9%
Droit des mesures d'exécution	1	0,5%
Droit communautaire	2	1,0%
Droit des relations internationales	7	3,4%
<b>Total des spécialisations</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>
<b>Avocats sans spécialisation</b>	<b>362</b>	

73,1% des avocats n'ont aucune spécialisation, ce qui implique que les autres en ont souvent plusieurs, puisque 203 spécialisations sont répartis sur 133 avocats.

Les plus fréquentes sont le droit fiscal, le droit des sociétés, le droit social, le droit commercial et le droit des personnes qui représente chacune plus de 10% du nombre de spécialisations totales.

Rappelons qu'une spécialisation s'acquiert par une pratique professionnelle constante de 4 ans dans cette discipline, elle est sanctionnée par un contrôle des connaissances et attestée par un certificat délivré par le CRFP. Une commission spécifique du CRFPA composée

---

4. *Idem.*

d'universitaires et d'avocats spécialisés est chargée de cette activité et examine régulièrement les dossiers des candidats à des spécialisations. Notons que l'avocat, s'il désire obtenir une spécialisation précise devra avoir collaboré avec un avocat titulaire lui-même de cette spécialisation.

Dans le rapport de recherche sur le barreau d'Amiens produit par une équipe de la Faculté de droit et des Sciences Politiques et sociales de cette ville (p. 38), 58% des avocats n'ont aucune spécialisation, beaucoup moins que dans le barreau de Strasbourg, et celles qui viennent en tête sont le droit social suivi du droit fiscal.

A noter qu'au moment de la fusion en 1992, des commissions avaient été mises en place pour attribuer des spécialités aux avocats pouvant justifier d'une activité dominante dans un des domaines du droit pendant un certain nombre d'années. De fait, seuls les avocats les plus anciens dans la profession ont pu bénéficier de cette mesure intermédiaire. Ces commissions avaient des critères d'appréciation plus ou moins variables selon les barreaux, tant et si bien que les taux d'avocats spécialisés peuvent varier d'un barreau à l'autre. Il semble que ces conditions aient été plus exigeantes à Strasbourg qu'à Amiens.

Lucien Karpik souligne à juste titre que les spécialisations correspondent non seulement à des compétences mais à des hiérarchies complexes : « Pris comme indicateurs respectifs de l'économique, du cognitif et du symbolique, le revenu et la qualification, auxquels on ajoute le prestige, sont ici considérés comme des attributs non des personnes mais des domaines du droit (...) les scores séparent forcément les domaines du droit de la propriété intellectuelle, des sociétés, de l'international et du pénal financier qui se situent au sommet, des domaines du droit, du travail, du pénal, des personnes et des accidents qui occupent le bas du classement »<sup>5</sup>.

#### *d) La taille des cabinets d'avocats et l'accueil des stagiaires*

En ce qui concerne le nombre de cabinets, en nous basant sur les adresses et les numéros de téléphone, nous avons pu repérer la taille des cabinets strasbourgeois (collaborateurs en stage inclus).

#### **La taille des cabinets strasbourgeois**

taille du cabinet	nbre de cabinets	%	Nombre d'avocats	%
1	59	34,5%	59	11,9%
2	39	22,8%	78	15,8%
3	34	19,9%	102	20,6%
4	16	9,3%	64	12,9%
5	5	2,9%	25	5,1%
6	9	5,2%	54	10,9%
7	1	0,6%	7	1,4%
9	2	1,2%	18	3,6%
10	2	1,2%	20	4,0%
12	1	0,6%	12	2,4%
13	2	1,2%	26	5,3%
30	1	0,6%	30	6,1%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>100 %</b>	<b>495</b>	<b>100%</b>

5. In *Ibid*, pages 290-291.

La taille des cabinets est assez homogène dans la mesure où l'on ne rencontre qu'une seule grande structure. Il est à constater que 11,9% des avocats des cabinets de Strasbourg travaillent seuls (34,5% des cabinets). En fait, plus des trois quarts des cabinets (77,2%) sont constitués de moins de quatre avocats et regroupent 48,3% des avocats du barreau de Strasbourg. Une seule structure rappelle la taille de certains cabinets parisiens et se distingue des autres en regroupant 30 avocats.

39 cabinets sur les 171 accueillent des collaborateurs stagiaires en 1997, soit 22,8% des cabinets. Nous avons comptabilisé les tailles (hors collaborateurs en stage) des cabinets qui emploient des stagiaires. Notons que parmi les stagiaires, 6 d'entre eux sont dans des cabinets (au total 5) où exerce un seul avocat, 9 stagiaires sont dans des cabinets (8 au total) où exercent 2 avocats, 15 dans des cabinets (12 au total) où exercent 3 ou 4 avocats, 10 dans des cabinets (7 au total) où exercent 5 ou 6 avocats en enfin 16 stagiaires dans des cabinets (7 au total) où exercent 7 avocats et plus.

Nous remarquons que peu d'avocats exerçant seuls prennent des stagiaires (6 sur 65), soit que leur chiffre d'affaires ne leur permet pas, soit qu'ils ont une culture de l'artisan, qu'ils souhaitent travailler seuls et ne rien déléguer ou peut-être par peur de perdre une partie de leur clientèle au profit d'un autre avocat. A l'inverse, les cabinets de taille importante emploient souvent plusieurs stagiaires (5 pour le cabinet le plus grand de Strasbourg), ceux-ci occupant souvent des fonctions subalternes pour des tâches spécifiques telles que audiences de renvoi au tribunal, recherches de jurisprudence, expertises, déplacements dans les tribunaux périphériques dans le cadre de la division du travail induite par l'optimisation de la gestion spécifique aux grands cabinets.

## B. Le statut du collaborateur dans les textes

L'article 7 de la loi du 31 décembre 1971 dispose qu'un avocat peut exercer sa profession soit à titre individuel, soit au sein d'une association, d'une société civile professionnelle, d'une société d'exercice libéral ou d'une société en participation, soit en qualité de salarié ou de collaborateur non salarié d'un avocat ou d'une association ou société d'avocats.

Dès lors, s'agissant d'un jeune avocat, il convient d'envisager le statut de l'avocat salarié ou du collaborateur non salarié d'un avocat, d'une société ou d'une association d'avocats. Précisons ici que l'avocat inscrit sur la liste du stage, avocat de plein exercice, peut accomplir (quelque soit son statut, collaborateur ou salarié) tous les actes relatifs à l'exercice de la profession d'avocat. Il a d'ailleurs été refusé au maître de stage par la jurisprudence l'obligation faite au stagiaire de faire contresigner ses actes par celui-ci.

L'essentiel des obligations spécifiques liées au statut de stagiaire consiste en la nécessité pour ce dernier d'assister durant ses deux années de stage à 200 heures de formation complémentaires organisées par le CRFPA. Cette contrainte est, nous le verrons pour des raisons en partie différentes, mal perçue à la fois par le cabinet d'accueil et par l'avocat stagiaire. c'est en effet un aspect paradoxal que le stagiaire est à la fois avocat de plein exercice tout en restant tenu à se former obligatoirement pendant 200 heures.

Quant aux obligations du maître de stage, elles sont, dans le contrat type proposé par l'Ordre (cf. annexe 1), libellées sous la forme suivante : « Tant que Maître ..... sera inscrit au stage, Maître ..... s'engage à lui apporter l'information, l'aide et le conseil nécessaires tant pour les dossiers du cabinet que pour les dossiers personnels lui permettant d'acquérir une formation professionnelle et déontologique et à le laisser disposer du temps nécessaire pour remplir les obligations du stage. ». Cet aspect sera abordé lors des enquêtes effectuées dans ce rapport.

Ce même article 7 indique que le contrat de travail ou de collaboration doit être établi par écrit et préciser les modalités de la rémunération. Cette exigence d'un écrit est relayée par les articles 133 et 139 du décret du 27 novembre 1991 (cf. annexe 1) qui indiquent qu'une fois signé, le contrat doit être transmis au Conseil de l'Ordre lequel peut en demander la modification. On note à ce propos que c'est le Bâtonnier qui connaît (à charge d'appel devant la Cour d'appel) tous les litiges nés de ces contrats.

Le décret opère un renvoi, quant à la durée de la collaboration, aux périodes d'activité ou de congé, aux modalités de rémunération, de cessation du contrat et de satisfaction de la

clientèle personnelle au règlement intérieur du barreau (sans préjudice de l'application de la Convention collective pour les avocats salariés).

Pour autant, la loi comme le décret garantissent à l'avocat salarié ou collaborateur non salarié nombre de droits. Ainsi le contrat de collaboration doit indiquer les conditions dans lesquelles l'avocat pourra satisfaire aux besoins de sa clientèle personnelle. Celles-ci révèlent une pratique très différenciée selon les cabinets sans que l'on puisse établir de corrélation en fonction de la taille, des spécialités du cabinets. A titre d'exemple certains cabinets solliciteront des collaborateurs, dès lors qu'ils traitent un dossier personnel au cabinet, une rétrocession d'honoraires (variable elle aussi) qui constitue une participation aux frais généraux du cabinet. Ce qui semble contraire aux textes réglementant la profession, ainsi que le rappelle le projet du CNB en son article 3.3 alinéa 3 : « L'avocat avec lequel il collabore doit mettre à sa disposition, dans des conditions normales d'utilisation et sans contre partie financière, les moyens matériels nécessaires aux besoins de sa collaboration et au développement de sa clientèle personnelle. »

L'avocat salarié qui ne peut avoir de clientèle personnelle (hors les cas des missions d'intérêt public telles que les commissions d'office ou les aides juridictionnelles) ne doit pas être dans les missions qui lui sont confiées, soumis à un quelconque lien de subordination en dehors des déterminations de ses conditions de travail.

La formalité d'un écrit, si elle est respectée parce qu'elle constitue une obligation légale, ne l'est souvent que pour la forme. Les avocats, jaloux de leur indépendance, sont rétifs à soumettre un contrat précis au contrôle du conseil de l'Ordre et du parquet général. D'autant que cette formalité n'est pas perçue comme protectrice de leurs intérêts par les intéressés : les avocats stagiaires et les collaborateurs salariés ou non.

Deux exemples illustrent ce propos de manière très démonstrative : le premier porte sur les conditions de rémunération que la loi impose dans les contrats, ainsi que nous le verrons dans le cadre de l'enquête qualitative, cette disposition est rarement respectée, notamment pour les collaborateurs à l'issue du stage (durant le stage, la rémunération minimale conseillée par l'UJA sert de barème de référence). Le second nous a été fourni par les démarches entreprises auprès de l'Ordre, ce dernier n'étant pas en mesure de nous fournir des chiffres précis sur les statuts (sans parler des conditions précises prétendument contenues obligatoirement dans les contrats) des avocats inscrits au grand tableau.

Il faut toutefois préciser que cette donnée varie d'un barreau à l'autre en fonction des différentes pratiques.

Au titre des garanties accordées à l'avocat collaborateur, si celui-ci engage la responsabilité civile de l'avocat avec qui il est lié par contrat, celui-ci reste maître de l'argumentation qu'il développe (article 130 du décret). D'ailleurs, en cas de désaccord avec celui-ci, le collaborateur (en vertu des principes de loyauté et de délicatesse) est tenu, non pas d'accepter l'argumentation qui lui est proposée, mais de rendre le dossier qui lui a été confié. Il s'agit d'un principe difficilement applicable en pratique.

En outre le contrat ne doit pas remettre en cause l'indépendance de l'avocat ainsi que les autres règles attachées à sa prestation de serment comme la participation aux commissions d'office et les obligations liées à l'aide judiciaire (article 7 de la loi).

Dans le cadre du contrôle a priori exercé par le Conseil de l'Ordre, celui-ci est notamment chargé de faire respecter l'absence de clause limitant la liberté d'établissement. Cette interdiction des clauses de non concurrence est topique de l'attachement de la profession à ses caractères indépendant et libéral dont découle un corps de règles déontologiques destinées à des auxiliaires de justice. La comparaison avec les professions médicales, où ce type de clauses est autorisé et couramment pratiqué, démontre à la fois la totale indépendance d'une profession qui ne peut être contractuellement aliénée et le caractère nécessairement très particulier du contrat de travail salarié d'un avocat. Un tel contrat ne permet pas d'avoir une clientèle personnelle, mais ne doit pas l'empêcher pour l'avenir

Le pendant de cette interdiction est rappelé par l'article 3.6 du même projet au terme duquel « l'ancien collaborateur doit s'interdire toute pratique de concurrence déloyale ou tout autre manquement aux principes essentiels de la profession d'avocat. »

Dans tous les cas, le contrat du collaborateur salarié ou non doit prévoir une clause ménageant, pour l'avocat, la possibilité de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience.

Le Conseil National des Barreaux, chargé notamment de l'harmonisation des règles et usages professionnels et de la formation professionnelle a établi, le 25 avril 1998, un projet portant sur un statut de l'avocat collaborateur susceptible d'être applicable en septembre de l'année prochaine (sous réserve de modifications). Ce projet rappelle notamment que la loi du 31 décembre 1990 a introduit le salariat dans la profession d'avocat rendu nécessaire par la réforme de la profession (le salariat étant largement pratiqué chez les anciens conseils juridiques). Ce nouveau statut rendu nécessaire pose de nombreuses questions quant au devenir d'une profession libérale telle que celle-là.

Or ce projet rappelle, en guise de préliminaire, que la profession d'avocat reste une profession libérale et indépendante. En outre, le texte mentionne que le salariat ne doit porter atteinte ni à l'égalité entre avocats ni aux règles déontologiques qui les gouvernent. Selon ce projet, l'avocat salarié n'est pas un salarié comme les autres, il est avocat avant d'être salarié. Cette volonté de privilégier l'avocat avant le salarié ne manquera pas de poser de nombreux problèmes d'interprétation dans un avenir proche. On peut rappeler à ce sujet la réflexion de C. de Montlibert au sujet de « L'impossible autonomie de l'architecte »<sup>6</sup>.

Pour le reste, il reprend l'essentiel des dispositions de la loi de 1971 et du décret de 1991, en les synthétisant, tout en apportant quelques précisions notamment en mentionnant la convention collective signée le 17 février 1995 (cf. annexe 1) qui régit le contrat de l'avocat salarié pour toutes les dispositions autres que celles instaurées par la loi de 1990 (modifiant la loi de 1971) et le décret de 1991.

---

6. Christian de Montlibert, *L'impossible autonomie de l'architecte*, P.U.S., Strasbourg, 1995.

## C. Enquête quantitative des avocats ayant prêté serment depuis 1992

L'enquête quantitative que nous avons entreprise a pour but de cerner les trajectoires des nouveaux avocats ayant prêté serment à partir de 1992, leur perception de la formation qu'ils ont effectuée à partir de ce moment et leurs modalités d'insertion dans le monde du travail. Nous avons établi un questionnaire quantitatif (voir annexe 2) qui comprend :

- une fiche signalétique décrivant leurs caractéristiques sociographiques ainsi que des renseignements sur leur statut actuel et sur le cabinet dans lequel ils exercent au moment de l'enquête,
- leur cursus d'études avant le stage de deux ans,
- un volet important de questions sur leur stage de deux ans,
- et enfin leur trajectoire après leur stage ainsi que leur perception de l'avenir, ce dernier groupe de questions n'étant adressé qu'à ceux qui avaient terminé leur stage de deux ans.

L'étape suivante consistait à recenser les avocats qui étaient à même de répondre à ce questionnaire. La principale difficulté que nous avons rencontrée réside dans le fait que l'Ordre des avocats du barreau de Strasbourg ne dispose ni de fichier informatique recensant les avocats de Strasbourg ni les cabinets dont ils font partie. Nous avons donc dû travailler à partir du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Strasbourg de l'année judiciaire 1997 tel qu'il est établi manuellement tous les ans par l'Ordre. Pour des raisons méthodologiques il nous a paru judicieux de n'interroger que les avocats qui avaient prêté serment à partir de 1992 (date de la fusion), puisque tous ces avocats étaient passés pour leur formation par le CRFPA. Cependant, un certain nombre de personnes ne pouvaient répondre à ce questionnaire puisqu'ils étaient, soit stagiaires conseil juridique en 1992, soit venaient de terminer leur stage de conseil juridique et étaient intégrés dans le corps des avocats sans être passés par le CRFPA.

L'Ordre des avocats nous a fait parvenir la liste des anciens conseils juridiques et des anciens juristes d'entreprise inscrits sur le tableau de l'Ordre des avocats : 18 anciens conseils ou stagiaires conseil ont prêté serment en 1992 et 29 après 1992. 42 conseils ont été inscrits sur le tableau de l'Ordre des avocats avec des dates antérieures à 1992, l'année de prestation de serment mentionnée sur celui-ci est celle de leur entrée en fonction comme conseil. Au total 89 personnes dans ce tableau sont des anciens conseils, sur les 495 avocats inscrits sur le tableau de l'Ordre (avocats en stage compris), mais ce chiffre est inférieur à la réalité puisque certains qui ont été intégrés dans d'autres barreaux que celui de Strasbourg peuvent figurer sur le tableau de l'Ordre sans que nous ne puissions les repérer.

Nous avons comptabilisé 116 avocats qui ont prêté serment à partir de 1992 sur le grand tableau de l'Ordre des avocats de l'année 1997 en excluant les avocats qui avaient une formation de conseil juridique.

Nous avons fait parvenir à la population des avocats concernés (année de serment de 1992 à 1997) le questionnaire accompagné d'une lettre d'explication sur le but de l'enquête début février 1998. 60 questionnaires nous sont parvenus très vite et 7 ensuite, après une relance le mois suivant, soit au total 67. Ce taux de réponses important pour une enquête par courrier d'environ 58 %, montre l'intérêt que les avocats de Strasbourg ont porté à cette enquête compte tenu notamment qu'il s'agit d'une profession qui pour des raisons diverses (occupations, réticences) est peu encline à répondre à des enquêtes.

Nous n'avons pas demandé aux enquêtés de précisions sur leur milieu familial dans la fiche sociographique, renseignements qui nous auraient été précieux, tout d'abord parce que nous avons craint qu'ils ne répondent pas. En effet, dans le premier rapport, certains avocats interrogés de manière qualitative avaient été étonnés que nous leur posions ce style de questions et n'avaient pas jugé bon d'y répondre. Ensuite, sur la cohorte des élèves avocats interrogés dans le rapport sur la formation avant le stage, nous avons un faible nombre de parents juristes ou avocats et nous n'avons pas jugé utile d'alourdir le questionnaire pour ne pas décourager les avocats susceptibles de répondre. Pour ces mêmes raisons, nous avons peu développé l'aspect actuel de leur travail pour nous centrer sur le stage de deux ans.

Nous pouvons repérer d'après les dates de prestation de serment que les avocats qui ont prêté serment en 1994 ont moins souvent répondu à ce questionnaire (40%) alors que les pourcentages variaient entre 50 et 62 % pour les autres années. Remarquons aussi qu'en 1992 ont prêté serment les élèves avocats de 1991 mais aussi la promotion de 1992 (en fin d'année).

Le test du Chi-Deux (qui teste la dépendance entre 2 variables qualitatives), vu la faiblesse de l'effectif, n'est pas souvent valide, aussi nous décrivons ici les réponses obtenues sur notre échantillon, mais ayant interrogé 58% de notre corpus, nous pouvons estimer que les réponses sont peu éloignées de la situation des avocats de Strasbourg qui ont prêté serment depuis 5 ans et moins.

## **1. LA SITUATION ACTUELLE DES AVOCATS ENQUETES**

### ***a) Sociographie des enquêtés***

64,2 % des réponses proviennent d'avocats de sexe féminin, ce qui laisse supposer une bonne représentativité des réponses au niveau du sexe puisque si nous comptabilisons les promotions du CRFPA depuis l'année 1990/91 nous répertorions 66% de femmes au total.

Les âges s'échelonnent entre 26 ans et 39 ans. Les plus fréquents vont de 28 à 31 ans avec une moyenne de 29,9 ans et un écart-type de 2,6 ans.

La plupart des personnes enquêtées sont de nationalité française (92,5%), à l'exception de 3 avocats originaires de l'Union européenne et 2 d'autres pays.

**b) Leur statut actuel**

On leur a demandé quel est leur statut actuel dans le cabinet où ils exercent :

<b>Statut actuel</b>	<b>nombre</b>	<b>pourcentage</b>
Collaborateurs stagiaires	25	37,3%
Collaborateurs	31	43,2%
Avocats associés	6	9,0%
Avocats individuels	5	7,5%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

37,3% sont des avocats inscrits au tableau du stage (principalement en 2ème année, puisque ceux qui étaient inscrits en première année du stage ne figuraient pas encore sur le tableau de l'Ordre de 1997), 46,7 % exercent en tant que collaborateurs (non en stage), 9 % sont passés au statut d'associé et 7,5% se sont installés individuellement à leur compte.

On remarque que seuls 16,5% des avocats qui exercent sont passés à un statut d'associé ou d'artisan (installation individuelle), cependant cela représente un peu plus du quart des avocats qui ont terminé leur stage.

Ces avocats (6 femmes et 5 hommes) l'ont fait en général après leur stage (4 avocats), 3 l'ont fait un an après leur stage, 1 personne 2 ans après et 1 personne 4 ans après. 2 avocats ont été intégrés comme associés dès leur entrée en stage. Il sera utile ultérieurement d'étudier le profil de ces 11 avocats pour déterminer leurs points communs.

Seuls, 6% des avocats interrogés sont salariés, 2 stagiaires, 1 collaborateur et un associé. Ce faible taux montre que les avocats ont du mal à intégrer le concept du salariat d'une part à cause de leur culture de profession libérale, d'autre part à cause du coût des charges plus importantes. Il apparaît que les collaborateurs salariés ont peu répondu à ce questionnaire, puisque l'Ordre nous a communiqué un nombre de 70 collaborateurs salariés inscrits sur le tableau en 1997, mais nous ne savons pas combien ont prêté serment après 1991.

Nous leur avons demandé quel était le nombre total d'avocats dans la structure où ils travaillaient : 17,9% exercent dans des cabinets de 1 ou 2 avocats, 43,3% dans des cabinets de 3 à 5 avocats 19,4% de 6 à 10 avocats et autant dans des structures plus importantes. 2 n'avaient pas donné de réponses à la question. A Strasbourg, d'après le tableau de l'Ordre, 57,3% des avocats exercent en petite structure (1 ou 2 avocats), 32,1% dans des cabinets de 3 à 5 avocats, 8,2% de 6 à 10 avocats et 2,4% de plus de 10 avocats. Nous observons des différences entre ces chiffres et la répartition des avocats ayant prêté serment depuis moins de 5 ans. Ces derniers travailleraient moins dans des petits cabinets de 1 à 2 avocats et plus dans des cabinets de plus de 10 avocats. Le plus grand cabinet de Strasbourg comprend 30 avocats inscrits sur le tableau de L'Ordre dont 12 ayant prêté serment à partir de 1992, soit 40% de son effectif. Il emploie 5 collaborateurs stagiaires. Les petites structures emploient moins souvent des stagiaires.

En ce qui concerne l'activité du cabinet : 10,6% travaillent exclusivement en judiciaire, 68,2% privilégient la dominante judiciaire, 15,2% la dominante juridique et enfin 6,1% des cabinets équilibrent ces deux secteurs d'activité.

60,6% des enquêtés travaillent dans des cabinets ayant des spécialisations diverses, les plus citées sont le droit social et le droit économique, suivi du droit des sociétés et ensuite du droit fiscal. Cependant ils ne pouvaient citer que deux spécialités, ce qui ne donne qu'un aperçu limitatif de ces spécialités.

## 2. LEUR CURSUS UNIVERSITAIRE

Nous nous sommes contentés ici de leur demander la spécialisation de leur maîtrise et de leur troisième cycle.

La majorité des avocats interrogés (89,5%) ont une maîtrise de droit privé, 6% une maîtrise de droit général et 4,5% une maîtrise de droit public. Rappelons les chiffres donnés dans notre premier rapport : parmi les inscrits administratifs, nous avons 80% environ d'étudiants inscrits en maîtrise de droit privé en 1991/92 mais ce pourcentage a baissé jusqu'à 63% en 1996/97. Cependant, nous avons remarqué que parmi les élèves avocats interrogés durant l'année 1996/97, 83% avaient une maîtrise de droit privé, 11% une maîtrise de droit général et 6% une maîtrise de droit public. Il semble que notre échantillon soit représentatif au niveau des spécialités des maîtrises, d'autant plus que les avocats interrogés proviennent de promotions antérieures où les pourcentages d'étudiants titulaires de maîtrise de droit privé étaient plus importants.

Parmi ceux qui ont cité le droit privé, 46,3% ont effectué une maîtrise de droit des affaires, 32,8% une maîtrise de droit privé générale et 10,4% une maîtrise mention carrières judiciaires.

Seuls 14,9% déclarent des certificats de maîtrise, essentiellement de droit européen et de droit fiscal.

Ils sont nombreux (76%) à déclarer un diplôme de troisième cycle voire deux. 43,2 % ont un DEA, 20,9% le DJCE et 17,9% un autre DESS que le DJCE. 11,8% déclarent un autre diplôme : 1 seule personne a un doctorat, 3 autres un magister et 2 autres un autre diplôme que ceux cités. On peut rappeler le faible taux de réussite des docteurs au CAPA.

La plupart (86,3%) ont préparé ce troisième cycle avant l'année d'études au CRFPA.

88,1% d'entre eux sont passés par le CRFPA d'Alsace, 1,5% dans un département limitrophe et 9% ailleurs, soit 6 avocats, 3 viennent de Paris, 2 de Montpellier et 1 de Rennes. Un avocat n'a pas répondu à cette question. Cela montre à l'évidence le caractère local du recrutement dans le Bas Rhin et la faible mobilité des jeunes avocats. Cependant un certain nombre d'étudiants en provenance d'autres régions françaises viennent suivre des DEA ou des DESS spécialisés à Strasbourg et de ce fait y restent pour passer l'examen d'entrée, puis le Capa et s'établir à Strasbourg.

Nous remarquons ainsi une forte homogénéité du cursus des études des avocats interrogés et une origine essentiellement régionale de ceux-ci. Rappelons qu'environ 70% de la promotion 1996/97 du CRFPA étaient nés en Alsace ou dans des régions limitrophes. Il est certain que Strasbourg est une ville universitaire, où il est agréable de vivre et que les avocats y ayant effectué leur cursus universitaire répugnent à quitter.

### 3. LEUR STAGE DE 2 ANS

Rappelons que 37,3% de l'échantillon est en stage soit 25 personnes, 2 sont en première année.

L'ensemble de notre échantillon a prêté serment en moyenne à 27 ans avec un écart-type de 2,2 ans, les âges les plus fréquents variant entre 25 et 27 ans, cependant 28,4% ont prêté serment à 28 ans et plus.

94% ont effectué leur stage immédiatement après avoir réussi le CAPA, seules 4 personnes ont différé l'entrée en stage, 2 pour effectuer leur service militaire et 2 parce qu'ils avaient eu des difficultés à trouver un stage. Cependant, sur ces deux personnes, une femme de 25 ans a effectué son stage la même année que son CAPA et a dû patienter 1 ou 2 mois tandis que l'autre avocat, un homme de 29 ans a dû attendre un an pour entrer en stage. Il n'a pas la nationalité française ni celle d'un pays de l'Union Européenne, il a réussi son CAPA à 29 ans et il est titulaire d'un DEA et d'un DESS. Africain, il est probable que sa nationalité lui a fermé certaines portes.

Les lieux de stage étaient majoritairement dans le Bas-Rhin (97,0%), 2 avocats ont effectué leur stage dans le Haut Rhin.

79,1% ont effectué leurs deux années de stage dans le même cabinet, 14 dans deux cabinets différents. Par ailleurs, seuls 2 avocats ont effectué une année en entreprise au titre du stage (ils sont aussi comptabilisés dans les 14 avocats précédents).

Il est intéressant de remarquer que parmi les avocats qui ont effectué leur stage dans deux cabinets différents, 4 ont passé leur CAPA ailleurs qu'à Strasbourg ou dans des régions limitrophes (4 sur les 6 dans ce cas là). 2 avocats qui n'avaient pas effectué leur stage dès l'obtention du CAPA pour effectuer leur service militaire font aussi partie de ce groupe.

Par ailleurs, ces avocats possèdent moins souvent un diplôme de troisième cycle et proviennent essentiellement de la maîtrise de droit privé.

#### *a) Le choix du cabinet*

A la question « Combien de cabinets avez-vous sollicité ? », le quart environ a répondu aucun, vraisemblablement parce que le cabinet les avaient sollicités et 28,4% ont déclaré en avoir pressenti un seul. Autant ont postulé dans 2 à 5 cabinets et 17,9% dans un nombre plus grand. Parmi ceux-là 7 disent avoir sollicité au moins une vingtaine de cabinets.

70,1% des avocats interrogés ont précisé la taille du cabinet dans lequel ils souhaitaient travailler. Parmi eux, 36,8% désiraient un cabinet moyen, 22,8% un petit et autant un grand cabinet.

Leurs critères de choix des cabinets sollicités autre que la taille du cabinet sont dans L'Ordre :

Raisons invoquées	nombre	pourcentage
L'ambiance de travail	31	46,3%
La possibilité de développer une clientèle personnelle	28	41,8%
La réputation du cabinet	27	40,3%
La spécialité du cabinet	25	37,3%
La possibilité de rester après le stage	22	32,8%
Autres	15	22,4%
La rémunération	10	14,9%

\* plusieurs choix possibles, ce qui induit que le total ne fasse pas 100%

Il est intéressant de remarquer que l'ambiance de travail arrive en tête des raisons invoquées pour le choix d'un cabinet, cependant la possibilité de développer une clientèle suit de près, tandis que la rémunération arrive en dernière position.

Parmi les 15 personnes qui ont donné des raisons autres que celles citées, nous relevons 3 avocats qui l'ont choisi pour leur formation et la diversité des spécialités, 3 qui soulignent qu'ils n'ont pas eu le choix puisqu'il est difficile de trouver des stages, 2 précisent que c'est le cabinet qui les a pressenti mais il est probable que plus que 2 stagiaires soient dans ce cas. Les autres raisons, personnalité du maître de stage, connaissance d'un membre du cabinet, situation géographique, hasard etc ne sont citées qu'une seule fois.

Nous observons des différences selon le sexe puisque les femmes privilégient d'abord l'ambiance (51,2%), puis la spécialité du cabinet (44,2%). Vient ensuite pour elles l'opportunité de développer une clientèle privée (37,2%), puis celle de rester après le stage (34,8%). Les hommes sont plus carriéristes que les femmes. En tête des raisons invoquées par les hommes pour le choix d'un cabinet vient la réputation du cabinet (66,7%), ensuite la possibilité de développer une clientèle personnelle (50%) et l'ambiance (37,5%).

Nous avons essayé de déterminer s'il existait des motivations différentes selon leur situation de travail actuel, quoique les motivations citées par les collaborateurs ou des avocats installés à leur compte peuvent être altérées par le temps. Cependant les avocats installés à leur compte citent plus souvent la possibilité de développer une clientèle privée (66,7%) que les stagiaires (44%) ou les collaborateurs (30%), tandis que l'ambiance du cabinet est une réponse qui provient plus des stagiaires (60% d'entre eux) et des collaborateurs (43,3%) que de la dernière catégorie (25%). La réponse qui recueille le plus de suffrages chez les collaborateurs est la réputation du cabinet (47%).

Nous ne trouvons pas de lien entre ces raisons et le nombre de cabinets sollicités.

Par ailleurs, 69,7% des avocats déclarent avoir trouver un cabinet qui correspondait à leurs critères, 28,8% partiellement et 1,5% pas du tout.

Quand on leur a demandé pour quelles raisons ils pensaient que leur candidature avait été retenue, L'Ordre des réponses est le suivant :

Raisons	nombre	Pourcentage
Leur spécialité du troisième cycle	29	43,9%
Autre raison	28	42,4%
la langue	14	21,2%
La connaissance d'un membre du cabinet	12	18,2%
La spécialité de leur maîtrise	11	16,7%
Le classement au CAPA	6	9,1%

\* plusieurs choix possibles, ce qui induit que le total ne fasse pas 100%

Parmi les 28 personnes qui ont coché autre réponse, on relève 8 avocats qui disent avoir été choisis pour leur personnalité, 5 avaient effectué leur stage au CRFPA dans ce cabinet, 3 avocats ont eu un bon contact avec les membres de ce cabinet, 3 ont été choisis pour leur expérience professionnelle antérieure, 2 se sont installés au début de leur stage de 2 ans dans ce cabinet. Les autres réponses n'apparaissent qu'une seule fois.

On peut remarquer que parmi les raisons avancées se détachent, d'une part, celles ayant trait à la compétence (niveau de diplôme) et, d'autre part, des raisons diverses qui semblent avoir comme commun dénominateur la motivation et la capacité à intégrer une équipe.

Plus loin arrivent trois types de raisons qui, à compétence égale, peuvent faire la différence, la maîtrise d'une langue étrangère, la connaissance d'un membre du cabinet et la spécialité de la maîtrise. Enfin environ un dixième des personnes interrogées pense que leur classement au CAPA a pu jouer sur leur recrutement, ce qui apparaît paradoxal s'agissant de l'examen qui sanctionne la capacité professionnelle de l'exercice d'avocat.

### ***b) Les conditions d'exercice du stage***

46,3% travaillent essentiellement en judiciaire, 7,5% en juridique et 46,5% exercent leur activité dans les deux domaines. Peu travaillent exclusivement en juridique, car les avocats interrogés sont passés par la filière du CRFPA et nous avons éliminé de notre échantillon les stagiaires de l'ancienne filière conseil.

On leur a demandé quelle était leur intervention dans le traitement des dossiers qui allait de la recherche théorique seule au traitement complet de dossiers avec plaidoirie, 94% déclarent avoir effectué cette dernière tâche au cours de leur stage, ce qui montre que les cabinets où ils exercent leur laisse une latitude assez grande pendant leur stage, mais sans doute leur sont confiés les dossiers les moins importants à moins qu'il ne s'agisse de stagiaires très spécialisés qui parfois en savent plus dans certains domaines que leurs maîtres de stage.

Cependant cet aspect est nuancé par le fait que 64,2% disent avoir été parfois en contact avec les clients du cabinet, 28,4% systématiquement et 7,5% jamais. Ceci montre l'appréhension des maîtres de stage à présenter des clients, redoutant à juste titre, en cas de départ du stagiaire, que certains clients ne les suivent.

Ces points montrent à l'évidence un morcellement des tâches notamment au sein des grands cabinets. Un avocat reçoit le client, un autre prépare le dossier et un troisième peut le plaider.

Nous avons remarqué dans l'étude concernant les élèves avocats que ces derniers reprochaient au maître de stage de n'être pas souvent disponible. A la question, « Votre maître de stage était-il disponible ? », 47,8% d'entre eux ont répondu par l'affirmative, 43,3% partiellement et 9% pas du tout.

Par ailleurs, 56,7% jugent avoir été encadrés de manière satisfaisante durant le stage, 32,8% moyennement et 10,4% pensent n'avoir pas été encadré du tout. Ces différences de réponses s'expliquent par le fait que même si le maître de stage n'est pas toujours disponible, le stagiaire peut d'adresser notamment dans les grands cabinets aux autres collaborateurs déjà en place.

Il semble que l'encadrement soit jugé plus satisfaisant au sein des cabinets qui travaillent en judiciaire exclusivement (64,5% de satisfaits).

58,2% étaient inscrits sur la liste des avocats pouvant être désignés en commission d'office par le bâtonnier, 32,8% ne se sont pas inscrits volontairement, 4,5% étaient dissuadés par le cabinet de s'y inscrire et 4,5% n'ont pas répondu à la question.

L'inscription à la commission d'office, si elle peut apporter un honoraire complémentaire au jeune avocat, induit un certain type de clientèle pénale qui n'intéresse pas forcément le cabinet où il travaille. En effet, les avocats en stage sont plus nombreux à s'inscrire volontairement lorsqu'ils exercent en judiciaire exclusivement (68%) que lorsqu'ils exercent dans les deux disciplines (51,6%) ou en juridique (40%).

Pratiquement tous (94%) avaient l'autorisation d'avoir une clientèle privée, les 4 personnes n'y ayant pas droit sont des avocats salariés. Le cabinet ne peut pas interdire à un jeune avocat d'avoir une clientèle privée durant son stage, mais il semblerait que certains cabinets demandent que les honoraires soient perçus par le cabinet, quitte à en rétrocéder tout ou partie par la suite selon la politique du cabinet.

14,9% disent ne pas avoir de clientèle privée (les 4 précédents avocats inclus) et 17,9% soulignent qu'ils avaient durant leur stage une clientèle très faible. Les raisons avancées pour cela sont en premier lieu une charge de travail trop importante au sein du cabinet qui leur laisse peu le temps de développer une clientèle personnelle (11 personnes), ensuite un tissu relationnel insuffisant (9 personnes), 2 soulignent la difficulté d'avoir une clientèle personnelle dans une structure faisant exclusivement du conseil juridique.

### ***c) La charge de travail et leur rémunération durant le stage***

Durant leur stage leurs heures de travail varient de 20 heures à 80 heures par semaine mais les tranches sont les suivantes :

40 heures et moins :	11,3%
41 à 45 heures :	25,8%
46 à 50 heures :	35,5%
51 heures et plus :	27,4%

Ces chiffres montrent à l'évidence que la charge de travail en profession libérale est plus importante que dans d'autres secteurs.

On remarque globalement que les hommes déclarent un horaire plus chargé que leurs homologues féminines. Cet état de fait avait été souligné pour les avocats en exercice et commenté par Lucien KARPIK dans son ouvrage « Les avocats »<sup>7</sup>. Il semble que même durant le stage, les femmes travaillent moins que les hommes, vraisemblablement pour sauvegarder leur vie personnelle.

55,6% disent que ce nombre d'heures résulte de la pratique habituelle du cabinet alors que 39,7% le font par choix personnel, 4,8% disent que ces raisons se conjuguent.

Le nombre important d'avocats qui font ces heures par initiative personnelle montrent que ces jeunes avocats, inquiets pour leur avenir, ont tendance à montrer leur motivation en travaillant un maximum pour assurer leur place au sein du cabinet.

Cependant, il était intéressant de comparer les deux groupes extrêmes en ce qui concerne les charges de travail :

— Les 7 personnes qui travaillent ou travaillaient 40 heures et moins par semaine durant le stage sont des femmes. 6 parmi elles ont terminé leur stage au moment où on les a interrogées et 3 (42,8%) sont déjà installées en individuelles ou associées. De plus 6, avait une clientèle privée durant leur stage. 3 sont restées dans le cabinet où elles avaient effectué leur stage.

— Par rapport à ce groupe, on aurait pu penser que ceux qui travaillent ou travaillaient plus de 50 heures durant leur stage accéderaient plus rapidement au statut d'associé, or il n'en est rien puisque c'est le cas de seulement 3 sur ces 17 avocats (soit 17,6%) alors que 70,6% d'entre eux (12 avocats) ont déjà terminé leur stage. Sur ces 12 avocats, 7 ont continué à travailler dans le cabinet où ils exerçaient pendant leur stage. 88% des avocats qui travaillaient plus de 50 heures avaient une clientèle privée durant leur stage.

En ce qui concerne leur rémunération durant le stage, 4 avocats n'ont pas voulu répondre à la question. Celle-ci est composée pour les 4 salariés essentiellement par leur salaire.

10 personnes sont payées à 100% par rétrocession d'honoraires sur la clientèle du cabinet. Les 49 avocats restants voient leur rémunération se partager en honoraires rétrocédés et honoraires propres, comme le montre le tableau suivant :

honoraires personnels	nombre	pourcentage
0%	18	29,6%
de 1% à 10%	23	34,3%
de 15% à 20%	12	17,9%
de 25% à 50%	10	14,9%
70% à 100%	4	6,0%

Globalement, on remarque que peu d'avocats ont une clientèle privée durant le stage qui dépasse 25% de leur rémunération. Seules 4 personnes ont des honoraires propres entre 70 et 100% (dont les 2 avocats installés tout de suite au début de leur stage qui ont 100%

7. L. KARPIK, *Les avocats : Entre l'Etat, le public et le marché*, Gallimard, Paris, 1995, page 287.

d'honoraires propres). Les 18 personnes qui déclarent 0% sont composés des 4 avocats qui n'ont pas répondu, auxquels s'ajoutent les salariés et ceux qui n'ont pas ou très peu de clientèle personnelle.

On remarque que les avocats qui ont des honoraires propres supérieures à 10% travaillent plus en nombre d'heures.

79% des femmes ont des honoraires propres inférieurs ou égal à 10% alors que ce n'est le cas que de 29% des hommes.

Nous leur avons demandé si leur rémunération était conforme aux recommandations de l'U.J.A.. En effet, tous les ans, ce syndicat propose un montant minimum que les avocats sont libres de suivre ou pas (en 1998, 9 400 francs par mois, montant sur lequel les stagiaires payent leurs charges qui sont d'environ 2 500 francs, soit une rémunération nette d'environ 7 000 francs par mois). 52,2% répondent par l'affirmative, 40,3% disent qu'elle était supérieure et 7,5% inférieure. On remarque que peu de maîtres de stage rétrocèdent un montant inférieur à celui préconisé par l'U.J.A. (5 cabinets).

4 personnes parmi les 5 qui ont un salaire inférieur aux recommandations de l'U.J.A. travaillaient exclusivement en judiciaire et 1 dans les deux disciplines. Par contre sur les 5 avocats qui travaillaient exclusivement en juridique, 3 avaient une rémunération supérieure à ce montant.

Il est intéressant de remarquer que ce sont à la fois les avocats qui sont rémunérés le moins et le plus qui travaillent plus de 45 heures par semaine (80% du premier groupe et 75% pour le deuxième).

Par ailleurs, 41% de ceux qui sont rémunérés le plus avaient un contact systématique avec les clients alors que ce n'est le cas que de 21% des autres avocats interrogés. Il semble logique par conséquent que 74% des avocats le mieux rémunérés pensaient rester dans le cabinet à l'issue du stage alors que ce n'étaient le cas que de 36% des autres. Parmi ceux qui ont terminé leur stage, 86% du premier groupe et 66% du deuxième sont effectivement restés travailler dans ce cabinet.

De plus 35% des femmes et 50% des hommes ont une rémunération supérieure à celle préconisée.

Ces remarques corroborent le fait que les avocats qui sont le plus rémunérés durant leur stage s'investissent davantage dans leur travail et ont surtout une liberté plus grande de leur maître de stage pour traiter les dossiers. Mais ils n'ont pas pour autant une clientèle personnelle qui leur rapporte plus de rémunération que les autres avocats et, une fois le stage terminé, n'ont pas accédé plus que les autres à un statut autre que celui de collaborateur. Il semble que la rémunération soit un moyen pour les cabinets de fidéliser des éléments travailleurs qu'ils garderont ensuite en tant que collaborateurs.

#### ***d) les connaissances acquises durant le stage***

Ils sont pratiquement unanimes (97%) à déclarer que le stage leur a permis d'acquérir des connaissances techniques.

A la question « Si oui, par quels biais ? », 84,6% déclarent que c'est principalement par le biais de leur pratique professionnelle, puis par le maître de stage (78,5%). Les recherches personnelles effectuées lors du stage ainsi que l'aide des autres avocats sont cités par 55,4% des avocats interrogés. Il semble par contre que les séminaires théoriques dispensés pendant les 200 heures obligatoires ne paraissent pas leur apporter de connaissances techniques

puisque seuls 15,4% citent cet élément. Nous verrons plus tard qu'ils abordent cet aspect de leur stage de façon très critique.

Nous leur avons demandé à quel niveau se situaient ces connaissances techniques, en leur demandant de ne donner que 3 réponses au plus sur les 6 proposées :

Connaissances au niveau de	nombre	pourcentage
De la procédure	60	89,6%
Du fond du droit	40	59,7%
Des relations avec le client	33	49,3%
De la gestion d'un cabinet	23	34,3%
De la déontologie	16	23,9%
Autre	1	1,5%

*\* plusieurs choix possibles, ce qui induit que le total ne fasse pas 100%*

Ces réponses ne sont guère étonnantes puisque la procédure, réponse la plus donnée, s'acquière essentiellement par la pratique, alors que la déontologie, réponse la moins fréquente, ressort plutôt d'un apprentissage théorique.

A la question « Estimez-vous que le stage a été pour vous un moyen d'intégration professionnelle ? », 86,6% répondent oui. Ceux qui estiment avoir été encadrés de manière satisfaisante sont plus nombreux à répondre par l'affirmative (95%) à cette question. On peut faire la même observation pour ceux qui avaient durant leur stage une clientèle personnelle.

Le stage a été un moyen d'intégration professionnelle essentiellement par rapport aux autres avocats (84,5%), aux magistrats (72,4%) et à la clientèle (63,8%). Par contre, il ne semble pas qu'il l'est été par rapport à l'Ordre des avocats puisque seuls 24,1% ont cité cette réponse. Ceci semble montrer que les jeunes avocats ont peu conscience de la fonction jouée par l'Ordre et que celui-ci communique mal avec eux durant leur stage.

### ***e) la perception qu'ils avaient de leur avenir à la fin du stage***

Ils étaient 50,7% à penser rester dans le cabinet où ils exerçaient durant leur stage, 19,4% ne le savaient pas et 29,9% (20 avocats) estimaient qu'ils quitteraient ce cabinet. A la question « si non, pourquoi? », seuls 12 personnes ont répondu, la plupart (10 personnes) déclarant qu'ils quitteraient ce cabinet à leur initiative, 1 avocat sur l'initiative du cabinet et 1 pour les deux raisons conjointes. Il semble par conséquent évident que le choix du cabinet lors de leur stage leur permettent souvent de continuer à exercer en fonction de collaborateur à l'issue de celui-ci.

Ceux qui pensent rester dans le cabinet sont plus souvent systématiquement en contact avec le client et déclarent que leur maître de stage est disponible et que l'encadrement a été satisfaisant. Ils semblent qu'ils soient mieux intégrés dans le cabinet de leur stage que les autres et pour cette raison désirent y rester.

Cependant, parmi ceux qui pensaient rester et qui ont terminé le stage (29 personnes), seuls 4 avocats ont dépassé le statut de collaborateur tandis que parmi ceux qui pensaient quitter ce cabinet et ont terminé le stage (soit 7 personnes) 6 ont évolué et se sont installés à

leur compte. Faut-il quitter le cabinet où l'on a exercé pendant le stage pour être plus vite indépendant ?

### *f) Leur opinion sur l'organisation du stage*

62,7% des avocats interrogés pensent que l'organisation du stage devrait être revue. On leur demandait de préciser leur réponses dans une question ouverte :

\* La moitié des avocats interrogés (33 personnes) critiquent les 200 heures de formation exigées durant leur stage pour plusieurs raisons.

— 12 avocats disent qu'il leur est souvent impossible d'y assister à cause de leur travail et certains soulignent la difficulté de développer une clientèle personnelle en plus de ces obligations.

— 8 soulignent l'intérêt relatif des séminaires, leur inadaptation et leur inutilité et 2 personnes souhaitent qu'ils soient supprimés.

— 7 avocats pensent que les séminaires devraient être plus pratiques plutôt qu'axés sur le fond du droit. Parmi eux, 1 personne demande de la technique procédurale et un autre de la gestion du cabinet.

— enfin 5 personnes voudraient soit moins de formation continue sans précisions autres ou une réforme de la formation continue.

— 1 avocat voudrait plus de liberté pour suivre les cours de formation.

Il semble en conclusion que les 200 heures de formation continue soient considérées de leur point de vue comme trop lourdes à gérer et souvent trop axées sur la théorie. Ils vivent sans doute mal le fait de devoir retourner à l'école durant ces 200 heures alors que, par ailleurs, ils ont déjà fait au minimum 5 années d'études théoriques (et souvent plus) et qu'ils sont déjà avocats de plein exercice.

\*\* Viennent ensuite des critiques à l'égard de l'encadrement de la part de 6 avocats, certains voulant que les maîtres de stage aient plus d'obligations vis-à-vis de leurs stagiaires.

\*\*\* 5 personnes parlent d'un statut des avocats en stage fixant plus précisément la rémunération et les conditions de travail des stagiaires.

\*\*\*\* 3 enfin demandent une réforme de l'année du CRFPA, l'un d'entre eux demandant sa suppression.

On peut dire que les 200 heures de formation continue suscitent autant de critiques de la part des avocats qui emploient des avocats durant le stage de deux ans que de ces derniers. Les premiers apprécient modérément de rémunérer les avocats en stage pour aller suivre des cours de formation dont ils ne voient pas forcément l'utilité (nous avons montré dans la première partie de cette recherche qu'ils suivaient peu eux-mêmes la formation continue), les deuxièmes ayant des difficultés à suivre cette formation qu'ils jugent lourde, à cause de leurs obligations au sein du cabinet où ils effectuent leur stage et en essayant parallèlement de se constituer une clientèle personnelle. Un seul avocat demande d'ailleurs que ces heures de formation continue aient lieu le soir ou le samedi pour pouvoir y assister.

On peut souligner aussi la difficulté à programmer des interventions qui intéressent tous les avocats. Il pourrait être plus judicieux de jumeler plusieurs barreaux limitrophes afin de proposer un nombre de séminaires plus important et que les avocats puissent choisir ceux qui les intéressent en fonction de leur spécialité. Cette formule aurait peut-être aussi comme avantage de permettre aux avocats de rencontrer des confrères de même spécialité de manière à mettre en place des réseaux de correspondants cohérents.

#### **4. L'EVOLUTION DE LEUR CARRIERE APRES LE STAGE**

42 avocats dans l'enquête ont terminé leur stage de deux ans. Les questions posées à la fin du questionnaire ne concernent que ces avocats.

Parmi eux 26,2% sont installés à leur compte (11 personnes), les autres sont collaborateurs au sein d'un cabinet.

23,8% (10 avocats) ont quitté le cabinet où ils avaient effectué leur stage après celui-ci. Ce chiffre correspond à peu près au chiffre qui pensaient ne pas rester dans le cabinet à la fin de leur stage. Sur ces 10 avocats, 7 disent avoir pris cette décision personnellement et 3 à l'initiative du cabinet. La moitié d'entre-eux sont partis pour des raisons financières et à cause de l'ambiance qui régnait au sein du cabinet. 4 personnes déclarent l'avoir fait pour une stratégie de carrière et autant à cause du manque de responsabilités confiées. 2 enfin invoquent des raisons familiales. Remarquons que sur les 10 avocats qui ont quitté le cabinet, 6 se sont installés à leur compte ou sont devenu associés.

Notons de plus que sur les 11 avocats installés, 6 ont quitté le cabinet où ils étaient en stage, 4 pour des raisons financières, 3 à cause de l'ambiance qui y régnait, 2 pour une stratégie de carrière et autant pour le peu de responsabilités confiées, 1 pour des raisons familiales.

Comme nous l'avons déjà remarqué, ceux qui quittent le cabinet où ils exercent après leur stage, se sont plus souvent installés. Ils l'ont peut-être quitté pour cette raison.

On leur a demandé dans combien de cabinets ils avaient travaillé après leur stage, ils s'avèrent être assez stables puisque 90,5% n'ont cité qu'un cabinet et seulement 4 personnes deux cabinets. En fait, les avocats collaborateurs au moment de l'enquête ont pratiquement tous exercé dans un seul cabinet sauf 1, tandis que sur les 11 autres 3 ont exercé dans 2 cabinets.

La plupart (61,9%) ne pensent pas changer de cabinet prochainement. 54,8% des collaborateurs donnent cette réponse et 81,8% des avocats installés à leur compte (tous sauf 2 avocats). 12 avocats (28,6%) sont indécis quant à cette question, 11 collaborateurs et 1 associé.

4 avocats (9,5%) envisagent de le quitter, 3 sont des collaborateurs et 1 est installé individuellement dans une structure mais, semble-t-il n'y est pas à l'aise, car l'ambiance ne lui convient pas.

##### ***a) Les avocats qui envisagent de quitter le cabinet***

Des questions spécifiques étaient proposées à ceux qui veulent quitter le cabinet où ils exercent ou sont indécis quant à cette décision.

Parmi ces 16 personnes (4 qui veulent quitter le cabinet où ils exercent et 12 qui sont indécis), le délai pour le quitter est de moins d'1 an pour 3 avocats, de 1 à 2 ans pour le même nombre et 4 dans plus de 2 ans. 3 avocats parmi les 4 qui ont répondu le quitter prochainement, le feront dans un délai de moins d'1 an.

La raison principale avancée (8 avocats sur 16) pour un changement de cabinet probable est la stratégie de carrière, vraisemblablement parce que leur statut ne va pas évoluer prochainement dans le cabinet où ils exercent. Puis viennent les raisons financières pour 4 avocats ; chacun des autres motifs — raisons familiales, ambiance, responsabilités confiées — est cité par 3 avocats. Aucun n'a soulevé le problème d'une spécialisation impossible dans le cabinet où il exerce.

Quand nous avons demandé à ces 16 avocats pour quelle forme d'exercice ils désiraient changer de cabinet (ou étaient indécis), 5 avocats n'ont pas répondu. Il semble que leur décision ne soit effectivement pas prise et qu'elle reste très floue.

Pour les 11 autres (ils pouvaient donner plusieurs réponses), 4 avocats ont répondu à chacune des possibilités suivantes : association - installation à titre individuel dans une structure existante - création d'un cabinet - collaborateur dans une autre structure que celle où ils exercent actuellement. Aucun ne désire une collaboration salariée dans un cabinet.

La création d'un cabinet est une forme d'exercice qu'ont choisi les 4 avocats qui désirent changer sûrement de cabinet. 3 sont collaborateurs au moment de l'enquête et 1 est installé à son compte dans un cabinet. Leur décision est déjà certainement prise de façon concrète.

### ***b) Les avocats qui envisagent de rester dans le cabinet***

Sur les 38 avocats qui veulent rester ou ne savent pas (28 collaborateurs et 10 avocats installés à leur compte), nous consignons les réponses qui leur étaient proposées avec les effectifs :

Les raisons pour rester	nombre total (38)	% (/38)	nombre (28) collaborateur	% (/28) collaborateur
Possibilité d'évolution du statut actuel	23	60,5%	20	71,4%
Responsabilités confiés	17	44,7%	15	53,6%
Statut actuel satisfaisant	16	42,1%	7	25,0%
L'ambiance	15	39,5%	13	46,4%
Raisons financières	6	16,0%	5	17,9%
Spécialisation possible	4	10,5%	4	14,3%
Raisons familiales	3	7,9%	2	7,1%

\* plusieurs choix possibles, ce qui induit que le total ne fasse pas 100%

La raison avancée la plus importante est la perspective d'évolution du statut actuel (71% des collaborateurs), suivie des responsabilités confiées qui leur paraissent satisfaisantes. Remarquons que l'ambiance qui règne au sein du cabinet est un argument important pour les collaborateurs, plus important que le fait qu'il trouve leur statut actuel satisfaisant. Les autres raisons recueillent peu d'adhésion.

39,3% des collaborateurs pensent que leur statut va évoluer prochainement, soit 11 avocats. 8 pensent s'associer, 2 s'installer en individuel dans le cabinet et 1 hésite entre ces 2 choix. 6 hommes et 5 femmes composent ce groupe et aucun n'est salarié.

Il nous a semblé intéressant de bâtir une nomenclature des avocats enquêtés de la façon suivante :

- 37,3% sont stagiaires (25 avocats)
- 17,9% sont collaborateurs mais n'envisagent pas de passer à un statut supérieur du moins à court terme (12 avocats)
- 28,4% sont collaborateurs mais projettent soit une association soit une installation individuelle (19 avocats)
- 16,4% sont déjà installés à leur compte soit en associé soit en individuel (11 avocats)

Dans la dernière partie de ce travail nous reprendrons cette nomenclature afin de la préciser et d'essayer d'établir une typologie des jeunes avocats.

A la dernière question proposée uniquement aux avocats qui ont terminé leur stage de deux ans : « Estimez-vous que le stage vous a bien préparé à votre activité professionnelle ? », une part importante d'entre-eux (69%) ont répondu par l'affirmative, 12% ont fait de même mais en introduisant des critiques et enfin 19% ont répondu par la négative. Les collaborateurs sont plus souvent satisfaits de leur stage (74%) que les artisans ou les associés (54,5%). Rappelons que ces derniers ont plus souvent quitté leur lieu de stage que les premiers.

Dans la question ouverte ils pouvaient préciser leur opinion. Nous n'avons eu que peu de réponses et ceux qui étaient satisfaits ne se sont que rarement exprimés.

Les avocats qui ont répondu « non » soulignent que ce n'est pas le stage qui est formateur mais plutôt l'exercice professionnel (4 personnes), 2 reprochent au maître de stage de n'être pas suffisamment disponible. 2 avocats pensent qu'il reste encore trop de choses à découvrir dans l'exercice de leur métier. Cette réponse a été donnée aussi par 3 avocats qui étaient satisfaits de leur stage mais avec des nuances; l'encadrement insuffisant a été cité une fois. 1 avocat regrette de n'avoir pas eu assez de rapports directs avec la clientèle.

## 5. LES STRATEGIES DEVELOPPEES PAR LES JEUNES AVOCATS

Nous allons reprendre la nomenclature que nous avons établi plus haut : 37,3% sont stagiaires (25 avocats), 17,9% sont collaborateurs mais n'envisagent pas de passer à un statut indépendant du moins à court terme (12 avocats), 28,4% sont collaborateurs mais projettent soit une association soit une installation individuelle (19 avocats), 16,4% sont déjà installés à leur compte soit en associé soit en individuel (11 avocats).

Nous pourrions, comme nous l'avons fait durant ce travail, déterminer quelles variables apparaissent les plus pertinentes par rapport à cette nomenclature, par exemple remarquer que les femmes sont plus nombreuses dans la première catégorie (72%) et les moins nombreuses parmi les associés ou artisans (54%). Cependant, cela nous conduirait à une énumération de chiffres souvent fastidieuse. Il nous a semblé plus pertinent pour synthétiser le travail sur cette enquête quantitative d'élaborer une Analyse des Correspondances Multiples (A.F.C.) mettant en jeu cette nomenclature, quelques variables sociographiques, des variables sur leur cursus et certains raisons de choix du cabinet où ils ont exercé durant le stage,

variables auxquelles notre échantillon au complet a répondu pour essayer de mettre en lumière des stratégies que les jeunes avocats utilisent à leur entrée dans la profession d'avocat. On dégage ainsi plusieurs stratégies de la part des jeunes avocats, mais l'A.F.C. ne nous permet de dégager que des tendances. Ensuite une Classification Ascendante Hiérarchique (C.A.H.) basée sur les coordonnées des 10 premiers facteurs nous permettra de bâtir une typologie des individus en fonction de leur stratégie avec des pourcentages plus précis. Il est évident, néanmoins que la taille de notre cohorte, qui dépend d'un nombre faible d'avocats de moins de 5 ans d'ancienneté, nuit à une classification plus détaillée.

### *a) L'Analyse Factorielle des Correspondances*

— Le premier axe (8,4% d'inertie expliquée) montre une stratégie suivie par un groupe d'avocats : ils souhaitent essentiellement effectuer leur stage dans un gros cabinet d'avocats, et ils ont privilégié la réputation de celui-ci. Ils ont en général été sollicités par lui ou n'en ont contacté qu'un. Ces avocats ont tendance à travailler plus de 45 heures. De ce fait leur rémunération durant le stage était supérieure aux recommandations de l'U.J.A. La plupart pensaient à la fin de leur stage rester dans ce cabinet. D'ailleurs, la plupart de ceux qui ont terminé leur stage y sont restés. Ils travaillent actuellement dans des gros cabinets comme collaborateurs et ils ne comptent pas en principe changer de cabinet. On retrouve peu d'associés ou d'individuels parmi ces avocats.

— Le deuxième axe (7% d'inertie expliquée) isole un groupe de personnes qui ont choisi le cabinet où ils voulaient faire leur stage essentiellement pour développer une clientèle personnelle, qu'ils déclarent avoir eu puisqu'une partie de leur rémunération durant ce stage était composée d'honoraires propres. Ce sont plutôt des avocats qui travaillent en judiciaire dans des cabinets de faible taille. Il semble qu'ils soient ambitieux et que leur but soit de dépasser rapidement le stade de collaborateur et s'établir à leur compte. D'ailleurs, un certain nombre d'avocats sont passés au statut d'associé ou d'artisan au moment de l'enquête.

— Le troisième axe (6% d'inertie expliquée) montre qu'un certain nombre d'avocats choisissent un cabinet pour leur stage plutôt pour l'ambiance qui y règne et la possibilité d'y continuer à travailler après le stage. Ils travaillaient durant leur stage entre 40 et 50 heures, étaient satisfaits par l'encadrement du stage. Un certain nombre exerce dans des cabinets individuels. On retrouve plutôt des stagiaires qui ont cette stratégie ou certains collaborateurs qui pensent évoluer dans leur carrière. Ils semblent ne pas avoir de projets de carrière précis mais veulent être à l'aise dans le cabinet où ils travaillent.

— Le quatrième axe (5,9% d'inertie expliquée) met en évidence des avocats qui recherchaient pour leur stage un gros cabinet de bonne réputation. On pourrait penser qu'ils s'apparentent au groupe du premier axe. Mais leur cheminement dans la profession n'est pas le même. Ils avaient une clientèle privée faible, n'étaient jamais en contact avec le client. Certains avaient une rémunération inférieure à celle préconisée par l'U.J.A. D'ailleurs ils ne pensent pas ou ne pensaient pas rester dans le cabinet de leur stage. Dans ce groupe, on trouve surtout des stagiaires ou des collaborateurs qui ont changé de cabinet. Il semble que ces avocats fassent leur stage dans un cabinet qui ne les satisfait pas, certains pensent qu'ils ne sont pas ou n'ont pas été encadrés durant le stage.

## *b) Typologie*

Nous avons, après cette analyse, conduit une Classification Hiérarchique Ascendante à partir des coordonnées sur les 10 premiers facteurs pour essayer d'établir une typologie plus précise des comportements que l'Analyse des Correspondances avait mis en lumière. nous avons dégagé ainsi 4 groupes d'avocats dont nous décrivons les principales caractéristiques qui sont les suivantes :

— Un premier groupe, le plus faible, est composé de 12 avocats (17,9% de la cohorte interrogée) et illustre bien le premier axe de la précédente analyse. Pratiquement tous ont souhaité faire leur stage dans un cabinet important et autant étaient sensibles à la réputation de celui-ci. Aucun sauf 1 avocat ne souhaitaient développer une clientèle personnelle ; 75% d'entre eux avaient durant leur stage une rémunération supérieure à celle préconisée par l'U.J.A. Tous avaient un diplôme de 3ème cycle et travaillaient 46 heures et plus. Les deux tiers d'entre eux travaillent actuellement dans des structures de plus de 10 avocats. Ils avaient entre 26 et 27 ans lors de leur prestation de serment. On retrouve dans cette classe le même nombre de femmes et de d'hommes. 3 sont encore stagiaires, 6 sont collaborateurs au sein de ce cabinet, cependant 1 seul pense évoluer mais en quittant le cabinet. Trois avocats sont installés à leur compte, mais ces trois avocats ont quitté le cabinet de leur stage pour s'associer au sein d'une autre structure (2 avocats, 1 homme et 1 femme) ou s'installer en individuel (1 avocat, 1 homme). Il semble qu'il soit difficile pour un avocat ayant cette stratégie de stage de passer du rang de collaborateur au rang d'associé ou de patron à court terme sauf à quitter le cabinet.

— Un deuxième groupe, révélé par le deuxième axe, comprend 16 avocats (23,9% des avocats interrogés). Tous, sauf 1, ont intégré un lieu de stage dans le but de développer une clientèle privée et environ la moitié souhaitaient un petit cabinet. La totalité avaient durant leur stage une clientèle privée et 62,5% étaient systématiquement en contact avec le client. Pourtant leur heures de travail durant le stage n'étaient pas conséquentes par rapport à la classe précédente (5 travaillaient 40 heures et moins). Seulement 1/3 d'entre eux ont un diplôme de 3ème cycle. Il est intéressant de remarquer que cette classe est composée de 5 stagiaires, 5 collaborateurs dont 4 pensent évoluer et de 6 avocats déjà installés, 3 en individuels et 3 en tant qu'associés. Les avocats qui se sont associés ou installés l'ont fait très vite après leur stage. Les deux avocats qui se sont installés dès le stage appartiennent à cette classe. Sur les quatre restant, 3 ont quitté la structure où ils étaient stagiaires pour s'installer. Sur les 4 collaborateurs qui vont évoluer, 3 le font dans le cabinet de leur stage.

56% sont des femmes et travaillent tous actuellement dans des cabinets ayant une activité soit à dominante judiciaire (2 personnes), soit exclusivement judiciaire (14 personnes), mais ces structures sont petites (5 avocats et moins). Ils sont les plus nombreux parmi les 4 classes que nous avons dégagées à penser que le stage a été pour eux un moyen d'intégration.

— Le troisième groupe est composé de 21 avocats (31% de la cohorte), 10 hommes et 11 femmes. La plupart (81%) n'avaient pas de desiderata quant à la taille du cabinet. Ils n'étaient que 20 dans la cohorte à être indifférents à ce critère et 17 d'entre eux sont dans cette classe. 52% souhaitaient intégrer un cabinet avec la possibilité d'y rester. D'ailleurs, les deux tiers pensaient continuer à travailler à l'issue du stage et 71% de ceux qui ont terminé celui-ci sont restés. 57% ont prêté serment à 24 ou 25 ans, parmi les plus jeunes. 90% ont un diplôme de troisième cycle (8 avocats ont en particulier un DJCE) et ils sont les plus nombreux à estimer que leur spécialisation leur a ouvert les portes du cabinet de stage. 81% étaient parfois en

contact avec les clients du cabinet et tous avaient une clientèle privée durant le stage. ils exercent actuellement dans des structures plutôt de taille de 6 à 10 avocats (43% d'entre eux). 70% travaillaient 46 h et plus.

4 sont stagiaires, 1 associé et sur les 16 collaborateurs, 10 pensent évoluer, la plupart dans le cabinet où ils étaient durant leur stage. Cette classe est caractérisée par une très faible mobilité et par un passage à un statut supérieur à celui de collaborateur dans le cabinet de leur stage.

— Le quatrième groupe (26,9%) regroupe 18 avocats dont 1 seul homme. Les deux tiers souhaitaient travailler dans des cabinets moyens et 72% privilégiaient l'ambiance qui y régnait. Il est intéressant de souligner qu'ils sont les plus nombreux à déclarer connaître un membre du cabinet (39%) où ils ont effectué leur stage. 56% d'entre eux travaillent entre 41 et 45 heures. Seulement 1 tiers d'entre eux ont une clientèle privée. A la fin du stage, seulement 39% pensent rester dans le cabinet, 44% pensent le quitter et 17% ne savent pas.

83% ont un diplôme de troisième cycle. On remarque que dans cette classe 50 % ont prêté serment à partir de 29 ans, donc relativement tard. On trouve un pourcentage important de stagiaires, 13 sur les 18 et seulement 4 collaborateurs et 1 associé. 3 collaborateurs pensent évoluer, mais en quittant ce cabinet. Le seul avocat qui s'est associé l'a fait au sein du cabinet.

En conclusion, on remarque des stratégies différentes des jeunes avocats : certains veulent dès le départ créer une clientèle ou s'associer très vite (classe 2) et pour cela intègrent un lieu de stage pour développer tout de suite une clientèle privée. Il aurait été intéressant pour cette classe de disposer de la profession des parents ou du conjoint.

Les autres stratégies sont « moins payantes » du moins à court terme. Remarquons que les avocats qui ont adopté la stratégie qui consiste à effectuer son stage dans un grand cabinet de bonne réputation restent dans ce cabinet comme collaborateurs ou ne passent associés ou individuels qu'en quittant le cabinet.

Par contre la stratégie qui consiste à choisir un lieu de stage où rester (classe 3) est payante à long terme puisque dans cette classe se trouvent les collaborateurs qui vont évoluer comme associés au sein de la structure.

En conclusion de cette première partie du rapport, nous pouvons en déduire plusieurs résultats sur l'entrée dans la profession d'avocat

L'âge à l'entrée dans la profession s'élève à cause de la difficulté de l'examen d'entrée au CRFPA et du nombre croissant d'étudiants qui effectuent des diplômes de troisième cycle, que ce soit une solution d'attente pour l'entrée ou un choix de préspecialisation. Ce nombre croissant de personnes titulaires d'un troisième cycle implique vraisemblablement la nécessité d'une adaptation de la formation dispensée au CRFPA et de la formation continue des 200 heures avec notamment plus d'aspects professionnels et pratiques que d'enseignements à caractère universitaire et théorique.

La faible mobilité mise en évidence dans le barreau de Strasbourg, aussi bien dans l'enquête quantitative que nous venons de présenter que dans le premier rapport sur la formation de l'avocat, repose sur un ensemble de raisons. La position de Strasbourg et son statut de grande ville, et de surcroît de ville européenne et à proximité de l'Allemagne, siège

de la cour européenne des droits de l'homme, incitent les jeunes avocats à y faire carrière aussi bien pour des motifs personnels et familiaux que professionnels. De plus, il convient de noter que la plupart des avocats sont recrutés comme stagiaires puis collaborateurs au sein des cabinets où ils ont effectué un ou plusieurs de leurs pré-stages, et ce fait n'incite pas à la mobilité. Si quelques uns vont à la sortie du CAPA dans d'autres villes d'Alsace, notamment Mulhouse et Colmar, d'autres le font plutôt contraints parce qu'ils n'ont pas trouvé de place comme stagiaires. A noter que certains vont dans des villes moins gratifiantes telles que Sarreguemines ou Vesoul où existe une véritable demande de stagiaires. Néanmoins, certains préfèrent attendre à Strasbourg jusqu'à ce qu'une place de stagiaire se libère en cours d'année.

Cette partie nous a permis de constater la forte féminisation de la profession. Il serait intéressant d'explorer plus finement celle-ci et la diversification des origines sociales (que nous explorerons plus particulièrement dans la partie qualitative de ce travail), porteuses de nouveaux rapports à l'identité et à la pratique professionnelle dans un contexte fortement marqué par le caractère libéral de la profession.

Les avocats stagiaires tout comme les anciens stagiaires interrogés convergent dans un certain nombre de leurs appréciations :

- La rémunération ne semble pas au coeur de leurs préoccupations, du moins durant leur stage, celle-ci étant dans la grande majorité des cas conforme ou supérieure au montant que préconise l'U.J.A., même si elle reste modeste pour le niveau de qualification qui est le leur.

- Le suivi des maîtres de stage n'est considéré comme notoirement insuffisant que par une minorité. Si un certain nombre considère que celui-ci n'est pas à la hauteur de leurs espérances, leur insatisfaction se trouve relativisée par l'aide et le conseil qu'ils trouvent auprès des autres membres du cabinet. De ce fait, on peut affirmer qu'il s'agit souvent d'un suivi à caractère collectif. Reste le cas des stagiaires exerçant dans des petites structures, et notamment dans un cabinet d'artisan, qui peuvent pâtir de cette situation. Notons au passage que leur connaissance de l'Ordre des avocats et leurs contacts avec celui-ci sont pratiquement inexistantes. Par contre, la période de stage est favorable à leur découverte du monde professionnel, à la prise de contacts avec les magistrats et les autres avocats. En effet, souvent chargés de se rendre au tribunal pour décharger leur maître de stage, ils ont l'occasion, par delà le caractère un peu fastidieux de cette tâche, de se familiariser avec le fonctionnement du tribunal. Néanmoins, il convient bien entendu de relativiser cette remarque en ce qui concerne les stagiaires qui travaillent dans des cabinets à dominante juridique.

- Les 200 heures de formation continue dont ils doivent justifier à la fin des deux ans de stage constituent un objet de critiques généralisées. Si les maîtres de stage considèrent ce volume excessif par rapport à la continuité de travail que les stagiaires doivent assumer au sein du cabinet, ces derniers n'y trouvent pas plus leur compte. Ils se plaignent du caractère trop théorique et déconnecté de leurs préoccupations de ces journées de formation, de la faible diversité des conférences offertes, et sans doute, en ont assez de se trouver en position d'élèves après le nombre d'années passées à l'Université ou au Centre de Formation, alors qu'ils sont avocats de plein exercice par ailleurs.

- Enfin et surtout, l'enquête quantitative nous a permis grâce à des analyses de données de dégager des stratégies diversifiées d'entrée dans la profession.

Pour les uns, il s'agit avant tout d'intégrer un grand cabinet d'avocats pour y faire carrière. Ils s'identifient sans doute plus à des cadres de grande entreprise avec les identités professionnelles y correspondant (image gratifiante, dynamisme, efficacité, ...). S'ils veulent passer à un autre statut (associé, individuel), leur seul choix est de partir.

Pour d'autres, leur but est de choisir un cabinet leur permettant de développer une clientèle personnelle pour s'installer rapidement à leur propre compte. Ils s'identifient assez clairement à une identité de profession libérale traditionnelle.

Un autre axe est constitué par des avocats plus indécis quant à leurs projets professionnels et qui choisissent plus le cabinet en fonction de l'ambiance que de leur carrière et de la possibilité d'y rester. On peut supposer qu'il s'agit d'avocats par défaut qui n'ont pas vraiment choisi cette profession et qui y sont rentrés au gré des circonstances et des examens réussis. Leur identité professionnelle reste floue, ce qui n'exclut pas qu'ils aient des compétences réelles et soient de bons avocats par ailleurs.

Enfin, un dernier groupe est composé par des avocats, essentiellement des femmes, qui sont dans des cabinets importants, qui n'y restent pas parce qu'ils s'y sentent mal à l'aise. La politique de ces cabinets ne leur permettant pas d'y faire une carrière intéressante, on peut penser qu'il s'agit essentiellement de stagiaires dont on utilise les compétences à un coût minimum durant leur stage ou leurs premières années de collaboration avant qu'ils ne comprennent qu'il n'y a pas véritablement de place pour eux au sein du cabinet.

Cette partie consacrée à des analyses quantitatives sur leur entrée dans la profession se veut schématique : elle étudie les réponses des jeunes avocats au questionnaire fermé et tente d'en dégager des tendances générales. La seconde partie, qualitative, analysera leurs discours et le rapport existant entre leurs projets et la réalité de l'entrée dans la profession au travers de six monographies de cabinets. Nous étudierons également l'attitude et les appréciations des décideurs en la matière, c'est à dire les maîtres de stages et les avocats installés à leur compte, point que nous n'avions pas abordé dans la partie quantitative.

## **II. ETUDE MONOGRAPHIQUE DE CABINETS D'AVOCATS STRASBOURGEOIS**

Second volet de l'enquête sur l'entrée dans la profession d'avocat cette fois au sein des cabinets, à l'analyse statistique (approche quantitative) s'est ajoutée une analyse par le biais d'entretiens (approche qualitative) menés auprès des acteurs de la profession. Nous présenterons donc, dans un premier temps les cabinets et les avocats de notre échantillon.

Les données ainsi recueillies ont permis de cerner une problématique qui a été regroupée autour de trois pôles :

Le premier concerne les profils et modalités de recrutement au travers du point de vue des collaborateurs d'abord et des maîtres de stages et associés ensuite.

Le second concerne l'exercice professionnel. Ici, quatre thématiques ont été choisies. Il s'agit, en premier lieu de la question du contrat, en second lieu des moyens mis à disposition et des tâches confiées aux stagiaires, en troisième lieu de leur rémunération et, en dernier lieu, de l'intérêt, pour un cabinet, d'engager un stagiaire.

Le dernier pôle concerne enfin la formation de l'avocat et la transmission du savoir au sein des cabinets. Il s'agira ici d'envisager, toujours selon le double point de vue des jeunes collaborateurs et des associés et maîtres de stage (points de vue qui se recoupent souvent), la formation au CRFPA, tant initiale que continue, la transmission du savoir au sein des cabinets et la socialisation des jeunes avocats dans la profession.

## A. Présentation des cabinets

Pour procéder à cette seconde partie de l'enquête portant sur l'apprentissage de la profession au sein des cabinets par les jeunes avocats, nous avons établi un questionnaire qualitatif destiné aux avocats stagiaires, aux avocats inscrits au grand tableau depuis moins de six ans ainsi qu'aux maîtres de stage.

Après avoir procédé à l'élaboration des questionnaires destinés à ces trois catégories d'avocats, nous avons alors sélectionné 6 cabinets d'avocats espérant atteindre par-là un double objectif : réunir un panel suffisamment représentatif de la population envisagée, ainsi qu'une population variée tant dans ses secteurs d'activité (spécialités, juridique / judiciaire) que dans la taille de ses structures et leur organisation.

Ces 6 cabinets représentent, réunis, un nombre total de 72 avocats (dont tous n'ont certes pas été interrogés) sur un total de 495 que compte le barreau de Strasbourg, soit un chiffre d'environ 14,6%.

Ces cabinets nous ont semblé être suffisamment représentatifs (en raison de critères professionnels, financiers et d'organisation), sans que toutefois le choix n'ait pu être autre qu'empirique, fruit d'une prospection. En effet, le barreau de Strasbourg ne dispose pas des listes des cabinets tenant compte de ce type d'éléments et il nous a été nécessaire de faire des choix en fonction de critères non véritablement quantifiés.

Ce choix nous semble cependant avoir été largement pertinent puisqu'il a permis de corroborer plusieurs de nos hypothèses et que, surtout, il s'est avéré que nous avons obtenu une population relativement représentative du barreau. Cela en partant de 6 structures dont une très importante, deux importantes, deux moyennes et une petite.

### 1) Premier cabinet : CAB1

La première structure est le plus important cabinet d'avocats de l'Est de la France implanté à Strasbourg. Il s'agit d'une association composée de 42 avocats (dont 30 à Strasbourg et 12 rattachés à un cabinet parisien) répartis en 30 associés (dont une femme, elle-même épouse d'un associé du même cabinet), 6 collaborateurs et 6 stagiaires. Le cabinet fait autant de juridique (activité de conseil destinée principalement aux sociétés) que de judiciaire, dans différents départements spécialisés dans tous les domaines du droit (sauf du pénal).

**2) Deuxième cabinet : CAB2**

Le deuxième cabinet compte 10 avocats subdivisés en 4 associés et 6 collaborateurs dont une stagiaire. C'est aussi une association mais à dominante judiciaire dont le chiffre d'affaires annuel dépasse les 17 millions de francs.

**3) Troisième cabinet : CAB3**

La troisième structure envisagée est un cabinet qui s'est organisé, en 1992, sous la forme d'une Société Civile de Moyens. Son chiffre d'affaires est estimé à huit millions de francs. Avant la fusion, à la même adresse coexistaient un cabinet de conseil et un avocat qui se sont associés en 1992. La SELAFA d'un ancien conseil a alors adhéré à la SCM.

Ce cabinet est de fait composé à la fois d'anciens conseillers juridiques et de juristes et compte aujourd'hui dix avocats, dont 6 associés, 1 collaborateur et 3 collaborateurs stagiaires. Le personnel comprend sept secrétaires et une femme de ménage.

**4) Quatrième cabinet : CAB4**

Huit avocats composent cette SCP, soit six associés, un collaborateur et un stagiaire. Le cabinet déploie son activité en droit des personnes, des sociétés, droit social et économique, tant en judiciaire qu'en juridique. Il compte une seule femme parmi ses associés qui est aussi l'épouse d'un associé du cabinet.

**5) Cinquième cabinet : CAB5**

Deux avocats en communauté de bureaux forment ce cabinet. Ils y disposent chacun de deux collaborateurs et forment néanmoins deux structures complètement distinctes, l'une exerçant une activité essentiellement judiciaire (spécialisé en droit pénal et en droit des personnes), l'autre exerçant à la fois une activité juridique (droit des sociétés) et judiciaire. Notons cependant que dans les deux substructures les collaborateurs exercent de manière très "généraliste".

**6) Sixième cabinet : CAB6**

Le sixième cabinet n'est formé que de deux avocats : un avocat et une stagiaire. La forme juridique du cabinet, liée à sa taille réduite est celle de personnes physiques. Son chiffre d'affaires est de 1.750.000 francs et son activité est essentiellement tournée vers deux pôles précis : droit social et droit immobilier. Il correspond à ce mode d'organisation traditionnel qu'est l'avocat individuel.

## B. Profils des avocats interrogés

Vingt-six entretiens ont été menés dans les cabinets. Ces entretiens ont porté sur trois catégories d'avocats : en premier lieu **les avocats les plus anciens** interrogés ès-qualité de maîtres de stage ou d'associés (dix entretiens) ; **les collaborateurs non-stagiaires** (sept entretiens) ; et enfin **les collaborateurs inscrits sur la liste du stage** — 1ère ou 2ème année — (neuf entretiens).

### 1. LES MAITRES DE STAGE ET ASSOCIES DE CABINETS

	sexe	âge	serment	qualité	formation			cabinet
A1	H	64	1963	Ass.	Maîtrise			CAB1
A2	H	41	1978	Ass.	Maîtrise			CAB1
A3	H	50	1980	Ass.	Sciences-Po.	Maîtrise		CAB1
A4	H	33	1988	Ass.	Maîtrise			CAB2
A5	H	30	1995	Ass.	Maîtrise	DJCE	DESS	CAB3
A6	H	43	1979	Ass.	Maîtrise	DESS		CAB3
A7	H	40	1986	Ass.	Maîtrise	DESS		CAB3
A8	H	45	1976	Ass.	Maîtrise			CAB4
A9	H	52	1971	Ind.	Sciences-Po.	Maîtrise		CAB5
A10	H	47	1977	Ind.	Maîtrise	DESS		CAB6
âge moyen		44,5	18,7	ancienneté moyenne				
écart-type		9,72	8,94	écart-type				

**A1)** Le premier, âgé de 64 ans, a effectué toute sa carrière professionnelle dans le cabinet où il travaille encore aujourd'hui. Il a une maîtrise de droit et est inscrit au tableau depuis 1963. Il est membre du Conseil National des Barreaux ainsi que de l'Union Nationale des CARPA. L'avocat est aussi délégué à la Caisse Nationale des Barreaux et Délégué Régional des Cours d'Appel du Grand Est, de même qu'il fait partie du Conseil de L'Ordre depuis 1971, président de la CARPA et président du conseil de surveillance d'une Caisse Mutuelle. Il fut également bâtonnier de 1994 à 1995.

**A2)** Le deuxième est titulaire d'une maîtrise de droit et du CAPA (1978). Il a effectué toute sa carrière professionnelle dans le cabinet où il est actuellement.

**A3)** Le suivant a fait Science-Politique (économie et finances) et une maîtrise de droit à Strasbourg. Il a d'abord passé le CAPA pour travailler durant six années dans une banque avant de prêter serment en 1980.

**A4)** C'est un jeune associé de 33 ans qui est titulaire d'une maîtrise en droit carrière judiciaire, avant de passer le CAPA et rejoindre le CRFPA de Strasbourg. Il a prêté serment en 1988 et a effectué toute sa carrière dans le même cabinet dont son père est l'un des associés. Ainsi son père est avocat et sa mère est professeur de droit.

**A5)** Le cursus universitaire de cet avocat de 30 ans compte le DJCE à Strasbourg et un DESS Juriste d'affaires. Il n'avait pas à passer par le CRFPA lorsqu'il prêta serment en 1995. Ce collaborateur a effectué son stage, pendant deux ans dans un cabinet nancéien puis pendant un an dans le cabinet où il est resté depuis. Son père est ingénieur.

**A6)** Le sixième est âgé de 43 ans. Après une maîtrise en droit privé, mention carrière judiciaire, il obtient le CAPA ancien régime en 1978 à Strasbourg. Il a ensuite effectué son stage de deux ans chez un avocat de Strasbourg, puis une 3ème année en DESS de fiscalité à Dijon, validée comme 3ème année de stage par le bâtonnier de Strasbourg. Son inscription au Grand tableau date de 1979.

Il était collaborateur durant sept ans dans le même cabinet jusqu'à 1989, date à laquelle il s'est installé comme avocat individuel dans le cabinet où il est aujourd'hui en étant le seul avocat dans une structure de conseillers juridiques. Et ce, jusqu'à 1992 lors de la fusion des deux professions et la création de la SCM. Par ailleurs, il est membre du Conseil d'Administration de la CARPA et avait enseigné durant dix ans au CRFPA.

**A7)** Agé de 40 ans et titulaire d'une maîtrise en droit et d'un DESS de gestion d'entreprises, cet associé est arrivé dans son cabinet lors de la préparation de son DESS où il était chargé d'une enquête. Connaissant déjà le dirigeant du cabinet ce dernier lui propose de travailler avec lui. Par ailleurs, il compte dans sa trajectoire professionnelle 4 années de stages professionnels.

**A8)** C'est un associé de 45 ans, titulaire d'une maîtrise en droit privé avant d'obtenir le CAPA. Il a alors entamé le stage de trois ans, à l'époque où le CRFPA n'existait pas encore, et a prêté serment en 1976. Toutefois, après n'avoir effectué que deux années de stage dans un premier cabinet, il s'est installé à son compte avec plusieurs associés dans le cabinet où il est encore à l'heure actuelle. L'associé est syndiqué au SAF. Son père était ouvrier et sa mère femme au foyer.

**A9)** Agé de 52 ans, cet associé est titulaire d'un diplôme de Sciences-Politiques et d'une maîtrise de droit. Il a prêté serment en 1971 et enseigne au CRFPA. Après un court passage dans un établissement bancaire, il a rejoint un cabinet de Strasbourg en tant que collaborateur pour devenir, au bout de sept ans, associé, finir par s'en séparer et constituer une communauté de bureaux avec son ex-associé. Il est fils d'un employé du Centre Hospitalier Universitaire de Strasbourg et d'une mère au foyer.

**A10)** Agé de 47 ans, ce fils de petits commerçants est entré à la faculté de droit par le biais d'une *capacité en droit*. Après une maîtrise et un DESS de collectivités locales, il a passé le concours d'avocat (CAPA). L'avocat prêté serment en 1977 et intègre un cabinet pour le stage de trois ans. Mais au bout de deux années d'exercice professionnel, il décide de

s'installer à son compte et de créer une structure individuelle comprenant une stagiaire. En marge de son activité principale, il est actuellement conseiller prud'homal à la section "activités diverses".

On note, s'agissant de la sociographie de ces avocats, lorsque le renseignement figure, une forte représentation de catégories socioprofessionnelles aisées pour les parents et notamment de professions libérales (médecin et avocat), pour un seul fils d'ouvrier qui exerce d'ailleurs dans le cadre d'un cabinet individuel. Cette observation se renforce d'ailleurs selon la taille des cabinets : en effet, les catégories socioprofessionnelles aisées sont encore plus représentées dans les grands cabinets.

Il échet d'observer que sur les 10 avocats, 7 ont effectué toute leur trajectoire professionnelle au sein du même cabinet ce qui tend à déduire qu'en principe le stagiaire à vocation à devenir collaborateur et plus encore le collaborateur associé.

Les trois autres cas sont, pour le premier, le fruit d'une réorientation professionnelle de la profession de banquier vers celle d'avocat et n'est donc pas un changement de cabinet. Seule deux avocats ont ainsi changé de cabinet : le premier pour changer de structure durant son stage qui ne le satisfaisait pas, le second pour créer son propre cabinet et travailler en individuel.

Enfin, et c'est une observation qui, comme la précédente mais dans une moindre mesure, se retrouvera par la suite, on note une progression au fur et à mesure que les avocats sont plus jeunes vers des diplômés de troisième cycle qui sont devenus un bagage presque commun chez les avocats, au même titre que la maîtrise.

En outre, et hormis deux cabinets interrogés comptant chacun une femme parmi leurs associés (elles-mêmes épouses d'associés dans le même cabinet et qui n'ont pas pu être interviewées par manque de disponibilité), il est curieux de constater la très faible présence d'associés féminins dans l'ensemble de notre échantillon d'associés. Nous pourrions attribuer ce fait à la féminisation tardive de cette profession. En effet, parmi les anciens avocats inscrits sur le tableau de l'Ordre des années passées, rares sont les femmes qui ont prêté serment avant 1975. La moyenne d'âge des patrons interrogés dans cette enquête est de 44 ans et demi et ils exercent en moyenne depuis 19 ans environ, ce qui peut expliquer le faible pourcentage de femmes parmi eux. Mais aussi, il semblerait que les femmes avocates travaillent moins que leurs confrères masculins et, par conséquent, accèdent moins aux postes les plus élevés au sein de leurs cabinets. Elles s'investissent moins que les hommes en termes de volume horaire hebdomadaire qu'elles consacrent à leurs cabinets et nous avons remarqué que même durant leur stage, leur horaire était moins chargé (cf. analyse quantitative). Ainsi, elles semblent plus que les hommes organiser leur vie professionnelle en fonction de leur vie privée.

## 2. LES COLLABORATEURS NON STAGIAIRES

	sexe	âge	serment	qualité	formation			cabinet
C1	F	31	1994	C	Maîtrise	Magistère		CAB2
C2	F	35	1986	C	Maîtrise	DEA		CAB2
C3	H	28	1992	C	Maîtrise			CAB2
C4	F	29	1994	C	Maîtrise	DJCE	DESS	CAB3
C5	F	29	1994	C	Maîtrise	Magistère	DJCE	CAB4
C6	H	30	1992	C	Maîtrise	DEA		CAB5
C7	F	27	1995	C	Maîtrise	DEA		CAB5
âge moyen		29,9	5,6	ancienneté moyenne				
écart-type		2,61	3,05	écart-type				

Nous avons choisi d'interroger en priorité des collaborateurs qui exercent depuis moins de 6 ans de façon à illustrer les résultats de l'enquête précédente.

**C1)** Avec une licence d'AES, une maîtrise et magistère de droit, cette collaboratrice de 31 ans a préparé le CAPA à Strasbourg et prêté serment en 1994. Son stage a eu lieu dans un cabinet de deux avocats en communauté de bureau. Elle y est restée jusqu'à 1997, date à laquelle elle intègre un nouveau cabinet où elle exerce aujourd'hui en tant que collaboratrice. Son père était responsable en logistique et sa mère ne travaille pas.

**C2)** Agée de 35 ans, elle est titulaire d'une Maîtrise en droit et d'un DEA d'histoire des institutions avant de passer le CAPA à Strasbourg. Elle a prêté serment en 1986. Elle a déjà été stagiaire pendant cinq mois dans un autre cabinet avant de le quitter pour convenance personnelle et intégrer l'actuel structure. Son père était ingénieur et sa mère sans profession.

**C3)** Collaborateur de 28 ans, cet avocat est titulaire d'une maîtrise de droit privé, carrière judiciaire, il a effectué son année de CRFPA à Strasbourg et prêté serment en 1992. Il effectue son stage de deux ans dans un autre cabinet strasbourgeois avant d'intégrer le cabinet où il est aujourd'hui collaborateur spécialisé en droit immobilier. Ses parents sont professeur en médecine et kinésithérapeute.

**C4)** La quatrième est une collaboratrice de 29 ans. Titulaire d'une licence d'AES, d'une maîtrise et d'un DJCE et du DESS droit des affaires avant d'entrer au CRFPA de Strasbourg et de prêter serment en 1994. Elle est dans ce cabinet depuis le début de son stage au terme duquel elle est devenue collaboratrice. Ses parents sont ajusteur et aide ménagère.

**C5)** C'est une collaboratrice de 29 ans. Après avoir eu un magistère en droit franco-allemand et une maîtrise en droit des affaires, elle a effectué le DJCE avant de rentrer au barreau après avoir fait le CRFPA de Strasbourg. Elle a alors prêté serment en 1994. Après avoir effectué son stage dans ce cabinet où elle pense être associée d'ici peu. Son père est chef d'atelier et sa mère secrétaire.

**C6)** Après une maîtrise de droit obtenue à Paris, ce collaborateur de 30 ans, arrive à Strasbourg pour y réussir un DEA en droit privé et accéder au CRFPA. Il prêté serment en 1992 et effectue son stage au sein du cabinet où il exerce de nos jours. Son père est comptable et sa mère est secrétaire.

C7) Après avoir obtenu une maîtrise de droit de l'entreprise et un DEA de droit des affaires, cette avocate de 27 ans rejoint le CRFPA à Montpellier et y passe le CAPA. A l'issue de son stage de deux ans elle prête serment en 1995 et reste dans le même cabinet où elle exerce aujourd'hui en tant que collaboratrice. Son père est ouvrier.

Effet de la démocratisation des études supérieures, commencée à la fin des « trente glorieuses », on trouve (même si les catégories les plus aisées sont encore bien représentées) une forte proportion d'avocats dont les parents font partie soit de la classe ouvrière (3 avocats) soit de la classe moyenne (2 avocats).

En outre, on constate que si la proportion est plus grande que précédemment, la plupart des avocats ( quatre sur sept ont effectué toute leur trajectoire dans le cabinet où ils ont fait leur stage). On distingue que dans le deuxième grand cabinet interrogé, 3 collaborateurs sont arrivés soit après leur stage, soit en cours de stage. Nous y reviendrons à propos du débauchage. Alors qu'inversement dans les cabinets moyens ou petits la pratique est beaucoup moins courante : les stagiaires restent le plus souvent au cabinet de leurs débuts.

Un seul des collaborateurs interrogés est seulement titulaire de la maîtrise, tandis que les autres ont un diplôme supérieur. On avait remarqué dans l'enquête quantitative que les jeunes avocats sont plus diplômés que leurs aînés. La moyenne d'âge des collaborateurs interrogés est de 30 ans.

C'est en outre chez les collaborateurs que l'on constate la féminisation de la profession. En effet, cinq femmes y sont dénombrées parmi les sept interrogées, alors que ce n'était pas le cas parmi les patrons.

## 3. LES COLLABORATEURS INSCRITS SUR LA LISTE DU STAGE

	sexe	âge	serment	qualité	formation			cabinet
<b>S1</b>	F	24	1998	1e année	Maîtrise	Magistère	DESS	CAB1
<b>S2</b>	H	27	1997	1e année	Maîtrise	DESS	Magistère	CAB1
<b>S3</b>	F	27	1997	2e année	Maîtrise	DESS		CAB2
<b>S4</b>	F	25	1997	2e année	Maîtrise	DJCE		CAB3
<b>S5</b>	H	26	1998	1e année	Maîtrise	Master	LLM	CAB3
<b>S6</b>	F	27	1998	1e année	Maîtrise			CAB4
<b>S7</b>	F	31	1996	2e année	Maîtrise			CAB5
<b>S8</b>	F	29	1998	1e année	Maîtrise	DESS		CAB5
<b>S9</b>	F	27	1998	1e année	Maîtrise			CAB6
<b>âge moyen</b>		<b>27</b>	<b>0,56</b>	<b>ancienneté moyenne</b>				
<b>écart-type</b>		<b>2,06</b>	<b>0,73</b>	<b>écart-type</b>				

**S1)** La première, une avocate de 24 ans, a passé un DEUG franco-allemand à Sarrebruck puis une licence et une maîtrise à Strasbourg. Elle a obtenu également un magistère de droit franco-allemand ainsi qu'un DESS de juriste conseil d'entreprise avant d'être admise au CRFPA de Strasbourg. Sa prestation de serment date de Janvier 1998. Sa mère est directrice de collège et son père directeur des affaires culturelles dans une mairie.

**S2)** Ce stagiaire en 1ère année, âgé de 27 ans, a une maîtrise en droit et un DESS de juriste conseil d'entreprise, mais également un DESS en droit des affaires et un magistère de juriste franco-allemand. Il est issu de l'Ecole de Formation du Barreau de Paris et a suivi un stage d'expertise comptable en Allemagne. Son père est ingénieur et sa mère est femme au foyer.

**S3)** Avant de prêter serment en 1997, cette avocate de 27 ans en deuxième année de stage est titulaire d'une maîtrise de droit en Angleterre, d'un DESS de droit communautaire à Tours, d'une autre maîtrise en Allemagne et a effectué son année de CRFPA à Rennes. Son père est psychologue et sa mère est formatrice d'assistants sociaux.

**S4)** Agée de 25 ans, cette jeune avocate compte dans son cursus universitaire le DJCE et le CAPA à Strasbourg. Elle a prêté serment en 1997 et est par conséquent en 2ème année de stage. Sa mère est professeur d'anglais et son père médecin.

**S5)** Le cinquième, âgé de 26 ans, a une maîtrise de droit général de l'université Robert Schuman de Strasbourg, un Master et un LLM à Londres. Il a rejoint le CRFPA à Strasbourg avant de prêter serment le 19 janvier 1998 et d'entamer sa première année de stage. Son père est syndicaliste et sa mère femme au foyer.

**S6)** La sixième est une stagiaire de 27 ans. Elle a obtenu une maîtrise en droit privé avant de commencer un DEA en sciences criminelles qu'elle n'a pas obtenu. Elle a effectué son CRFPA à Strasbourg, et a prêté serment en 1998. Elle est dans ce cabinet depuis le début de son stage, soit 4 mois. Ses parents sont restaurateurs.

**S7)** C'est une avocate de 31 ans titulaire d'une maîtrise et d'un CAPA obtenu à l'EFB de Paris. Après la prestation de serment en 1996, elle effectue une première année de stage à Paris avant d'arriver dans un cabinet strasbourgeois pour y poursuivre la seconde année. Sa mère est documentaliste et son père cadre commercial.

**S8)** Après un BTS de secrétariat trilingue, option commerce international, et une maîtrise en droit, cette avocate de 29 ans a réussi le DESS de droit du commerce extérieur ainsi que l'examen d'entrée de l'Ecole d'Avocats à Strasbourg avant de prêter serment le 17 janvier 1998 et d'entamer sa première année de stage. Fille d'un directeur d'exploitation dans une entreprise de transport et d'une femme au foyer.

**S9)** Cette stagiaire, fille de chirurgien pour son père et de kinésithérapeute pour sa mère, est âgée de 27 ans. Après une maîtrise mention "carrières judiciaires" elle a directement passé le concours d'entrée à l'école d'avocat dans la ville où elle avait effectué tout son cursus universitaire : Strasbourg. Après sa prestation de serment (janvier 1998) elle intègre en tant que stagiaire le cabinet, qui l'avait contactée durant l'année de formation du fait de relations communes.

Là aussi les femmes l'emportent aisément sur les hommes (sept sur neuf), confirmant la tendance observée chez les collaborateurs.

On constate toujours une augmentation importante du bagage universitaire des impétrants, six sur neuf étant titulaires d'au moins un diplôme de troisième cycle. Ainsi que l'a révélé notre enquête statistique, plus de deux tiers des avocats interrogés pratiquant depuis moins de 6 ans possèdent un tel diplôme. De plus, trois stagiaires sont titulaires d'un diplôme franco-allemand. La position frontalière de Strasbourg implique que les cabinets strasbourgeois travaillent avec l'Allemagne et recrutent de fait des stagiaires maîtrisant la langue et le droit allemand.

S'agissant de stagiaires, on a fort peu de recul pour cerner la trajectoire professionnelle de chacun. Dans notre échantillon, un seul stagiaire a déjà changé de cabinet durant son stage.

Par rapport aux collaborateurs non stagiaires, on remarque une plus nette domination des catégories aisées des parents (sept sur neuf).

## C. Profils et modalités de recrutement

Le choix d'un cabinet par un stagiaire apparaît aujourd'hui quelque peu illusoire, dans un premier temps, dans la mesure où le marché de l'emploi au sein des cabinets s'il n'est pas complètement bouché (quelques impétrants font néanmoins état d'avocats sans stages, qui étaient, au début de l'année 1998, au nombre de 7) offre néanmoins peu de choix à ceux qui trouvent un stage.

Il n'en était pas moins intéressant d'envisager la question des profils et modalités de recrutement qui permettant aux jeunes stagiaires d'entrer dans la pratique professionnelle, tant du point des cabinets que des collaborateurs.

### 1. LES COLLABORATEURS

On peut distinguer trois principales modalités de recrutement de jeunes avocats par les cabinets :

La première domine nettement quant au nombre d'impétrants concernés : il s'agit de l'embauche par le cabinet d'un collaborateur ayant effectué un stage avant l'entrée dans la profession.

La seconde envisage l'adéquation d'un profil d'un impétrant (notamment du fait d'un bagage universitaire spécifique) à la recherche d'un collaborateur pré spécialisé par un cabinet.

La troisième, plus marginale, concerne les recrutements où l'aspect relationnel joue un rôle déterminant.

Ces catégories ne sont toutefois pas étanches, ainsi que le prouve la confrontation à la réalité de chacune des situations particulières. Les cas individuels mêlent parfois plusieurs de ces raisons et offrent des situations contrastées.

En ce qui concerne la première modalité de recrutement, si la plupart des futurs avocats entament la recherche d'un cabinet de stage dès leur entrée au CRFPA, et même avant puisqu'actuellement, l'entrée dans la profession se faisant de plus en plus tardivement, il est courant que des étudiants aient eu l'occasion d'effectuer un stage au sein d'un cabinet avant leur réussite au CRFPA, dans le cadre d'un DESS ou d'un autre diplôme.

De manière générale, une majorité des stagiaires interrogés a fait, dans le cabinet où il effectue son stage de deux ans, un de ses stages pendant l'année de formation au CRFPA.

Après cela, soit ils sont directement contactés par le cabinet, soit ils apprennent que le cabinet recherche quelqu'un, et postulent pour ce poste. Les bons contacts avec les avocats du cabinet durant ce pré-stage sont alors un atout déterminant pour le recrutement de l'avis quasi unanime des avocats.

Un collaborateur indique qu'il avait fait un premier stage non avocat (de découverte) dans le cabinet où il est resté en stage et par la suite. Apprécié durant ce stage, on lui a alors naturellement proposé de rester.

Une stagiaire est venue dans son futur cabinet durant les pré-stages CRFPA et a ainsi pris contact avec le cabinet où elle s'est sentie à l'aise et a été bien perçue. A l'issue du stage il lui a alors été proposé d'y effectuer son stage de deux ans.

Cependant une deuxième catégorie d'avocats est entrée dans un cabinet en raison d'un profil particulier. On constate qu'une partie non négligeable des avocats se voit proposer un stage en vertu de compétences particulières telle la pratique du droit franco-allemand pour trois d'entr'eux, pratique qui nécessite non seulement une pratique de la langue mais aussi des compétences spécifiques.

Pour une collaboratrice, arrivée dans un cabinet depuis 4 ans, le premier contact au cabinet ne s'est pas effectué lors des premiers stages CRFPA (qu'elle a également effectué dans ce cabinet), mais déjà lors du stage obligatoire dans le cadre du DJCE.

Un stagiaire indique qu'il a été placé dans ce cabinet durant le pré-stage CRFPA et qu'en raison de son cursus universitaire (DJCE), l'un des associés lui a proposé de faire son stage ici, et qu'ainsi le choix du cabinet (qui correspondait à ses orientations et spécialités) s'est fait naturellement.

Un avocat est arrivé dans son cabinet alors qu'il cherchait une place pour sa seconde année de stage, du fait de sa spécialisation en droit franco-allemand, puisque son maître de stage travaille beaucoup avec l'Allemagne.

Quant à la dernière catégorie, le mode relationnel, même s'il est marginal, reste néanmoins un autre moyen de rentrer dans un cabinet.

Une avocate indique :

*« J'ai cherché durant l'année du CRFPA. Je connaissais une avocate qui travaillais ici et qui m'a dit qu'on cherchait quelqu'un. J'ai donc postulé et ça a été assez vite ».*

Il faut indiquer que plusieurs avocats exercent dans le cabinet où travaille un des parents ou l'époux.

Le CRFPA joue également un rôle important pour les collaborateurs stagiaires qui ne trouvent pas de stage, situation qui s'amplifie puisque qu'au début de cette année 7 jeunes avocats étaient à la recherche d'un stage, mais ont fini par le trouver au cours de l'année.

Une avocate est arrivée dans son cabinet alors qu'elle cherchait, pour des raisons personnelles, un stage dans l'est de la France. Elle a alors contacté le CRFPA, qui, sachant que le cabinet cherchait un collaborateur, l'a mise en contact avec le cabinet.

Stages antérieurs dans les cabinets, compétences particulières de l'impétrant, réseau relationnel de celui-ci ou aide du CRFPA : tels sont les principaux modes d'entrée dans un cabinet (si l'on excepte le débauchage), modes d'entrée que nous avons d'ailleurs mis en évidence dans l'enquête quantitative, bien que dans celle-ci le choix du stagiaire reposait aussi fortement sur la taille et la réputation du cabinet. Cependant, il semble que les personnes interrogées ont plus parlé de leur entrée dans les cabinets d'un point de vue pratique que de leurs objectifs de carrière. C'est pourquoi ici, nous retrouvons les raisons pour lesquelles ils pensaient avoir été choisis par les maîtres de stage lors de l'enquête quantitative.

Globalement, d'ailleurs s'agissant de la concurrence entre les cabinets, pour les collaborateurs et les stagiaires le choix du cabinet est relativement restreint ; à l'exception de trois avocats entrés dans des cabinets par relation (le père est l'un des associés, ou un avocat se voit recommander quelqu'un), pour les autres il s'est agit d'une opportunité dans le cadre de recherche d'un stage qui semble s'avérer de plus en plus difficile à mesure que le temps passe, et d'un marché du travail qui offre de moins en moins de possibilités de choix, certains jeunes avocats faisant état d'avocats sans stages.

Par ailleurs, on note que la plupart des avocats interrogés font état d'une concurrence au moment du recrutement, et d'entretiens d'embauche proprement dits pour certains cabinets. L'un des maîtres de stage indique néanmoins que ces entretiens n'ont qu'une valeur toute relative puisque c'est sur le terrain, au contact de la pratique, qu'un avocat doit faire ses preuves. Les jeunes avocats n'en évoquent pas moins (pour tous les stagiaires) une concurrence au moment du recrutement.

## 2. LES MAITRES DE STAGES ET LES ASSOCIES

Quant aux stratégies d'embauche développées par « les décideurs » des cabinets, elles sont, cela va s'en dire, fonction des besoins du cabinet et recourent pour l'essentiel la perception qu'en ont les impétrants. Dans ce cadre, on retrouve la prépondérance des stages exercés dans le cabinet. Pour autant, une mobilité réelle entre les cabinets existe et il convient dès lors de s'interroger sur celle-ci notamment au travers du recrutement d'un avocat exerçant déjà dans un autre cabinet, pratique que plusieurs avocats ont nommé « débauchage », bien qu'elle recèle des situations hétérogènes.

Pour l'un des associés d'un cabinet, le choix des nouveaux avocats se fait notamment en fonction de leur capacité à s'intégrer dans le cabinet. Ce critère est un élément déterminant dans la sélection du stagiaire car en fait, presque tous les nouveaux arrivants dans ce cabinet (à l'exception d'un associé qui était déjà à son compte avant de rejoindre l'étude en fonction d'un besoin d'une spécialité non représentée au cabinet) les stagiaires sont appelés à devenir collaborateurs puis associés. Dans cette optique, ce même avocat pense que les pré-stages lui permettent de juger la qualité de l'individu. Cependant, selon lui la stratégie d'embauche, essentiellement, dépend des besoins et des personnes. Ces éléments confirment le sentiment des collaborateurs précédemment interrogés. Selon un autre associé les critères de choix des avocats se font, pour les stagiaires, d'abord sur leur cursus universitaire et ensuite leurs aptitudes. A la question « *y a-t-il une stratégie d'embauche des collaborateurs dans le cabinet ?* », il affirme que celle-ci passe par le stage.

En fait, pour la plupart des cabinets, à moins que le stage ne se passe pas bien, ou que l'urgence ou l'opportunité n'en décide autrement, les stagiaires de deux ans sont appelés à devenir les futurs collaborateurs puis éventuellement associés du cabinet.

Le stage permet à la fois de tester leur capacité à l'exercice de la profession comme leur intégration au sein du cabinet. Or le choix des stagiaires est souvent fonction du hasard qui place sur la route du cabinet des pré-stagiaires du CRFPA ou des stagiaires DJCE qui possèdent l'avantage d'être connus du cabinet.

D'ailleurs, pour les associés d'un cabinet moyen exerçant en judiciaire et en juridique, la stratégie de recrutement chez eux se caractérise par la demande, par les besoins du cabinet. Et elle se fait essentiellement par recrutement interne, par l'intégration des anciens stagiaires. Le

recrutement des stagiaires dépend de leurs cursus universitaire, bien que celui-ci soit considéré comme relatif, la polyvalence de l'avocat étant jugée essentielle.

Pour l'un des avocats de ce cabinet, deux aspects sont importants : « *l'aspect scientifique, le cursus universitaire, les langues, d'une part ; l'aspect humain, la présentation, l'autorité de la personne, d'autre part* ».

D'après un des associés de ce même cabinet, il existe une stratégie, qui consiste à repérer les stagiaires en faculté et à suivre leur cursus. On peut aussi prendre des pré stagiaires afin de les tester. Pour lui, il y a deux types d'embauches :

- « la strasbourgeoise » : offrir des stages pour les DESS, les DECF, les sortants à la sortie du CRFPA de Strasbourg.

- les candidatures spontanées : on prend en compte les spécialités, les langues, l'utilisation de l'informatique. Actuellement le niveau de diplôme est plus important que le CRFPA, on ne prend que des troisièmes cycles (plutôt DESS, pour les DEA « *on n'en veut pas, on ne prend que des spécialistes.* »). « *L'idée de départ, en général, c'est que tous les stagiaires restent dans le cabinet pour devenir collaborateurs puis associés* ».

Le troisième associé partage cet avis : « *Nous reprenons toujours nos anciens stagiaires, c'est une règle que nous nous sommes fixés. On pense que pour partager un même esprit, une même façon de voir, nous souhaitons collaborer pendant un certain temps, c'est une formule qui nous va bien.* ».

Pour autant ce cabinet recrute également des avocats confirmés de longue date pour augmenter la gamme des compétences du cabinet, comme par exemple des fiscalistes. La gamme des compétences doit être homogène selon l'un des avocats.

En effet, le plus jeune des associés, est arrivé au cabinet juste après avoir terminé son stage de conseil. Il connaissait quelqu'un du cabinet et cela ne se passait pas très bien. Il a postulé et a été pris. Il estime que ce n'était pas vraiment du débauchage puisqu'il a fait lui-même toutes les démarches.

Concernant le débauchage, un associé indique, non sans être gêné : « *Au départ, on ne le fait pas, mais comme les autres le font, on le fait aussi.* ». Souvent, ce sont les gens qui viennent démarcher le cabinet. « *Il arrive que nous fassions part de notre volonté d'embaucher des gens, qui ne se sentent pas bien dans un autre cabinet.* ». Cependant, si l'ensemble des associés est mal à l'aise en évoquant le sujet il semble que cette pratique soit utilisée, notamment pour enrichir le cabinet d'une spécialité précise.

Voyons ce qu'en pensent les avocats du cabinet le plus important interrogé dont l'activité se partage entre judiciaire et juridique :

Selon l'un des associés, « *Il peut y avoir plusieurs situations, il peut y avoir d'abord quelqu'un qui nous est recommandé ou quelqu'un que l'on connaissait et que l'on prend en stage, ça c'est une situation. L'autre situation, c'est que l'on cherche quelqu'un avec des compétences particulières dans un domaine, et là on recrute, donc on a déjà fait passer des annonces ou on fait savoir au centre que l'on cherche quelqu'un avec telle spécialité* ».

Il faut noter que, contrairement à la majorité des cabinets où une bonne partie des collaborateurs sont d'anciens stagiaires, dans ce cabinet important les collaborateurs comme les associés viennent pour une large part d'horizons et de cabinets différents.

Ainsi l'un des collaborateurs de ce cabinet avait commencé un premier stage dans un cabinet où il est resté très peu de temps, alors que pour un autre, il n'est arrivé que 4 ans après être rentré dans la profession. C'est le besoin d'une spécialité qui semble dominer dans le choix des avocats engagés. La recherche de nouveaux avocats du cabinet passe d'ailleurs souvent dans ce cabinet important (ce qui s'explique par l'importance de l'étude, ayant à la fois un fort pouvoir attractif et de gros besoins), par le débauchage. Cette pratique, si le mot choque, n'en est pas moins reconnue ouvertement par un des associés :

*« il m'est arrivé de débaucher mais le terme est un peu excessif car ce ne sont pas des manoeuvres. Mais à l'inverse il y a des collaborateurs de chez nous qui sont partis. A partir du moment où on embauche quelqu'un qui n'était plus en stage, c'est que nécessairement il était collaborateur quelque part. Cela correspond à des situations de personnes qui soit elles-mêmes ne se plaisent plus dans le cabinet le font savoir et nous nous sommes intéressés et nous le faisons savoir également. Si a un moment donné on recherche quelqu'un dans un domaine particulier et on sait que dans un autre cabinet, il y a telle personne qui traite dans ce domaine là, on lui propose. Mais cela se passe toujours en bonne entente, il n'y a jamais eu d'incidents. On propose au collaborateur et s'il accepte il donne sa démission, dans les termes du contrat ».*

Cependant ce recrutement est largement fonction des circonstances, ainsi l'avocat en stage de ce cabinet provient du CRFPA de Rennes à la faveur des langues (Allemand notamment) et d'une spécialisation précise.

Dans la structure individuelle envisagée (un avocat et une stagiaire) le problème se pose en des termes très différents. Alors que tant d'autres avocats cherchent un stage durant de longues semaines la stagiaire était embauchée avant même d'avoir effectué la totalité de sa formation au CRFPA de Strasbourg, et ce par le truchement d'un ami commun, qui est à l'origine de sa rencontre avec son futur maître de stage. En effet, ni sa spécialisation, ni sa formation linguistique n'ont été déterminants dans la mesure où seul « l'intuitu personae » semble avoir joué. Un bon contact, une même manière d'envisager la profession (dans le cadre d'une petite structure) ont suffi à sceller cette embauche.

Le fait que les spécialisations du cabinet ne correspondaient pas du tout à la formation de la stagiaire (ni même à ses goûts !) n'ont constitué aucun obstacle dans la mesure où son maître de stage a effectué lui-même sa formation. Durant un mois la stagiaire s'est rendue au cabinet afin d'y apprendre (rémunérée de surcroît) les bases de ce qui allait devenir son activité professionnelle. En l'embauchant, le maître de stage souhaitait avant tout remplacer une collaboratrice partie dans le sud de la France. La formation de sa stagiaire est importante pour lui dans la mesure où il souhaite voir perdurer cette relation. Dès l'embauche, les deux parties ont clairement affirmé leur volonté de collaborer à l'issue du stage de deux ans.

Au total on constate des schémas typiques de recrutement qui sont soit le fruit d'une rencontre dans le cadre de stages (CRFPA, DJCE ou autres), soit les besoins du cabinet satisfaits le plus souvent par la recherche d'un stagiaire au profil convenu. On distingue au surplus trois cas d'embauche liées à des relations soit une proportion qui, si elle n'est pas déterminante n'est pas quantité négligeable.

Cependant, s'agissant de la recherche de collaborateurs ou d'associés déjà confirmés, on note une propension des grandes structures à procéder à un « débauchage » en fonction des besoins qui s'explique par les moyens de ces structures.

Les cabinets recrutent, d'abord, en fonction de leurs besoins. Que ces besoins soient d'ordre quantitatifs (extension du cabinet) ou qualitatifs (nouvelles spécialisations ou renforcement de celles déjà existantes). Toutefois, si la quasi-totalité des cabinets interrogés semble procéder à des recrutements internes — en intégrant les anciens stagiaires qu'ils ont pris le temps de connaître durant les deux années de stage — il va de soi que les profils de ces recrutements se trouvent plus élaborés et plus formalisés dans les cabinets à grand effectif que dans les petites structures.

## D. L'exercice professionnel

Après avoir présenté les cabinets et les avocats interrogés, leurs profils et modalités de recrutement, il convenait d'étudier, au travers des entretiens, leur exercice professionnel.

Celui-ci se caractérise d'abord par l'existence d'un contrat de collaboration que nous étudierons dans un premier point, puis sur leur place et rôle dans le cabinet (tâches confiées, autonomie, rémunération). De manière plus transversale, cette étude de l'exercice professionnel, conduit à s'interroger sur l'apport du jeune avocat au cabinet

### 1. L'EXISTENCE D'UN CONTRAT :

Les stagiaires comme les collaborateurs disposent tous d'un contrat écrit qui est obligatoire. Si la pratique varie selon les cabinets, on note quelques caractéristiques qui reviennent fréquemment. Ainsi, si quelques mentions importantes y figurent, comme le montant de la rétrocession d'honoraires, les avocats en stages et les collaborateurs comme les patrons de stage insistent sur le caractère accessoire de ce contrat rendu obligatoire.

Selon l'un des stagiaires, ce contrat n'a pas grande signification, puisqu'il n'est pas salarié mais profession libérale, et que *« l'important est que le travail soit fait »*. Le caractère récurrent (aussi bien chez les collaborateurs que chez les associés) de cette affirmation atteste de l'attachement à ce statut. On note au passage le peu de cas fait par les avocats de souche du salariat importé dans la profession par les anciens conseils juridiques.

On constate au surplus, s'agissant des relations de travail, que seuls trois des avocats interrogés sont syndiqués (il s'agit d'ailleurs de personnes issues de catégories socioprofessionnelles ouvrières). Cependant, plus généralement on constate une indifférence pour ces modes de représentation collective dans les relations du travail. Chez un avocat, on constate même un certain étonnement quant à l'existence de syndicats dans la profession, s'agissant d'une profession libérale où le stagiaire est d'emblée avocat de plein exercice.

Dans un gros cabinet, un contrat est rédigé pour la forme, selon l'un des associés, *« parce qu'il est obligatoire sur prérogatives de l'Ordre. Mais ce contrat reste très superficiel, il ne stipule que la durée du stage. Le contrat est considéré comme superflu, du fait que personne n'est considéré comme salarié, mais plutôt comme confrère, s'agissant d'une profession libérale »*.

Il faut noter que la rémunération n'est pas mentionnée sur le contrat obligatoire d'une part, parce que les stagiaires n'ont pas le statut de salarié et d'autre part, parce que l'Ordre n'a pas à connaître son montant selon l'un des associés: *« L'Ordre n'a pas à connaître la rémunération. »*

En ce qui concerne le fonctionnement interne, c'est plus un contrat verbal entre le stagiaire et les associés qui détermine les fonctions et les tâches de chacun : « *Nous, on n'a jamais eu dans le cabinet le moindre problème.* ».

Dans un autre cabinet important, les stagiaires comme les collaborateurs disposent tous d'un contrat écrit. Cependant là non plus aucune mention importante n'y figure. Ainsi, ni les horaires, ni le montant de la rétrocession d'honoraire n'est stipulée. « *Il s'agit du simple accomplissement formel d'une obligation imposée par l'Ordre* ». Pour l'un des associés, les contrats sont en fait oraux ce qui ne pose aucun problème de part et d'autre.

Dans une structure plus moyenne les deux stagiaires disposent, quant à eux, de ce contrat puisqu'il est obligatoire. Sans y attacher une importance démesurée, on constate que dans ce cabinet cela a une importance légèrement plus formelle que dans les autres cabinets puisque pour sa rédaction le modèle préconisé par L'Ordre a été suivi et comporte des obligations déontologiques, et fixe le traitement par priorité des dossiers de l'étude, la rémunération, les horaires...

C'est le cas également de la structure individuelle : Le contrat type conçu par L'Ordre des avocats règle les rapports entre les deux avocats : « *On a bêtement repris le contrat de L'Ordre pour être sûrs d'être tout à fait conformes* ».

Il semble que seul un contrôle formel soit effectué par l'Ordre, sans véritable suivi ou sanction en cas de non respect du contrat.

## **2. LES MOYENS MIS A DISPOSITION ET LES TACHES CONFIEES :**

Les moyens mis à disposition des stagiaires sont les mêmes pour tous les avocats et consistent en un bureau, parfois un ordinateur et/ou les secrétaires, plus largement ils consistent dans la logistique du cabinet.

En ce qui concerne les tâches dévolues aux stagiaires et aux collaborateurs, on peut relever quelques points importants :

- Pour les travaux confiés aux avocats en stage de deux ans, la plupart des maîtres de stage confie des recherches théoriques de dossiers comme la doctrine ou la jurisprudence, ainsi que le suivi plus ou moins complet de dossiers. Cet aspect est commun à l'ensemble des situations révélées par les entretiens, il constitue en quelque sorte le dénominateur commun.

- Dans certains cabinets, les stagiaires participent en outre à la réception de la clientèle. Cet aspect relève, quant à lui, de la mise en place d'une relation de confiance entre l'impétrant et le maître de stage.

- La question est différente en ce qui concerne les plaidoiries, pour lesquelles le plus souvent, ils plaident tout de suite pour les dossiers qui ne présentent aucune difficulté juridique. Mais, ceci ne concerne que les cabinets qui exercent au niveau judiciaire (dossiers personnels rares au début de leur stage). Bien entendu, dans les cabinets qui exercent au niveau juridique, les stagiaires ne plaident pas ou très peu. Cette réalité est notamment perceptible dans un ancien cabinet de conseils où, depuis la fusion, se sont installés deux avocats spécialisés en judiciaire.

- Quoiqu'il en soit, pour l'ensemble des avocats, qu'ils soient stagiaires ou collaborateurs, ou même associés, les tâches confiées correspondent d'abord à un apprentissage du jeune avocat, tant au niveau de la complexité des dossiers confiés qu'au plan de l'autonomie laissée au stagiaire.

Selon le point de vue des collaborateurs, les tâches correspondent aux missions et responsabilités qui leurs incombent : traitement de dossiers de A à Z, inscription au rôle, contact avec la clientèle et plaidoirie : *« Je traite les dossiers judiciaires, du début à la fin.(...). Pour le reste ça peut être ponctuel mais toujours en consultation avec lui [le maître de stage], bien sûr. »*.

Un stagiaire nous apporte de plus amples précisions puisque pour ce dernier :

*« Les missions sont simples . Elles se divisent en 2 :*

*- audiences (le matin)*

*- travail de dossiers.( après midi)*

*le soir, je prépare les dossiers du lendemain.*

*« Pour les audiences, cela consiste en des plaidoiries, on me donne des dossiers traités l'avant veille par quelqu'un d'autre. Je traite surtout des dossiers de civil : divorce, famille, filiation, demande de révision de pension alimentaire, droit commercial, droit du travail, droit de la construction et de l'urbanisme.*

*Je suis commis d'office, mais on est très nombreux, je ne serai convoqué qu'en juin. C'est un moyen de rémunération supplémentaire, on se fait connaître, on peut commencer à avoir des clients. Pour moi ce sera bien car pour l'instant, je n'ai aucun contact avec la clientèle.*

*« Pour les dossiers, on me donne un dossier, je le lis, je vois le compte-rendu de consultation, je rédige les conclusions, j'assigne, j'envoie les exemplaires aux personnes concernées, je dois comprendre et appliquer la procédure adéquate.*

*Mon travail est donné , on m'accorde du temps pour voir ce qui va et ce qui ne va pas, puis mon travail est examiné, l'avis du professionnel m'est donné, et c'est bien, car cela me permet de progresser. ».*

Nous avons remarqué lors de l'entretien avec une autre stagiaire, qu'elle s'est considérée tout au long de son stage comme un sous-traitant. Selon la définition juridique, le contrat de sous-traitance consiste à l'exécution par celui-ci d'une ou plusieurs tâches dictées par le donneur d'ordres. Ainsi elle déclare : *« Je n'avais pas de clients, avec mon maître de stage, c'est de la sous-traitance. On peut conclure, recevoir des clients et surtout, on nous donne très rapidement la possibilité de plaider. (...) Il me demandait de lui rédiger des conclusions, avec des directives mais sans idées. »*. Ce travail est ensuite corrigé et discuté, ce suivi s'allégeant peu à peu.

Pour les associés d'un autre cabinet, les stagiaires traitent les dossiers, les relations avec les clients sont rares. Ils débutent en accompagnant un collègue aux audiences, puis ils ouvrent les dossiers, et enfin ils vont eux-mêmes aux audiences, c'est à dire qu'ils interviennent dans les dossiers. Quand ils prennent de l'assurance, ils traitent les dossiers intégralement, sinon ils continuent à faire des « points de couture ». Il faut qu'ils touchent à tout, puisqu'ils essayent de se spécialiser dans un domaine. *« L'objectif est de leur donner les moyens de pouvoir prendre le maximum de responsabilités, pour qu'ils soient avocats. »*, constate un associé. En effet, au fur et à mesure du stage, ils doivent montrer des progrès et c'est en fonction de leurs qualités d'apprentissage qu'ils peuvent espérer devenir collaborateurs dans le cabinet.

Pour les stagiaires de ce même cabinet, le stagiaire prépare ou traite des dossiers. Il consulte également ou va plaider. Il accueille les clients : par le biais d'une réunion, plus rarement chez le client. Après avoir effectué le travail demandé, il le soumet à son « patron »,

qui le corrige si nécessaire : *« J'effectue donc le travail et je le soumetts à mon maître de stage qui le corrigera éventuellement, voilà comment cela se passe ».*

En général, on constate qu'il existe un réel partenariat avec le maître de stage et avec l'ensemble des avocats du cabinet.

On constate par ailleurs que les tâches exercées par les stagiaires sont cependant en général très vastes. Il faut qu'en deux ans le stagiaire découvre les différentes facettes du métier. Ainsi, ils peuvent plaider des affaires provenant soit des avocats du cabinet soit des tribunaux (car ils peuvent s'inscrire sur la liste des avocats commis d'office), ou finalement d'une clientèle personnelle.

Dans un cabinet, une stagiaire confie qu'elle dispose d'une grande autonomie et que c'est un métier qu'il faut apprendre sur le tas, *« se jeter à l'eau »*. Cependant, elle ajoute aussi, qu'étant au début de son stage, elle ne voit pas toujours les choses à faire du côté pratique, et que le maître de stage et les autres avocats sont là pour l'aider.

Les tâches des collaborateurs sont plus encadrées dans un autre cabinet de taille plus importante et il est rare qu'un stagiaire ou un jeune collaborateur (ce qui peut s'expliquer par leur faible nombre par rapport au nombre total d'associés) suive un dossier de A à Z. Cependant, dès lors qu'un travail est confié à un jeune avocat, il lui est laissé une grande autonomie qui est toutefois encadrée par la relecture et la correction stricte du maître de stage.

Selon une stagiaire, le fond du droit pose cependant moins de problèmes, et c'est surtout sur la procédure, la pratique effective de la profession qu'un avocat stagiaire doit le plus apprendre et qu'il est le moins préparé. Cette distinction et ce manque de préparation à l'exercice effectif de la profession constitue un thème récurrent dans les entretiens que nous avons menés, notamment s'agissant de la formation, qui fait, et c'est chose rare et symptomatique, l'unanimité dans la profession.

Ils jugent cependant tous qu'ils disposent d'une grande autonomie dans le traitement des dossiers, effectuant audiences et conclusions, recevant le client... Finalement pour l'un des stagiaires, le stagiaire est assez autonome tout en sachant qu'il peut solliciter de l'aide à n'importe quel moment et sur n'importe quelle question. Sur ce point, un collaborateur ayant changé d'étude indique qu'il dispose d'une autonomie plus grande qu'au sein du cabinet précédent où on lui indiquait les pistes à suivre.

Pour une stagiaire de la structure individuelle : elle déclare être complètement autonome, elle reçoit les dossiers de son maître de stage, sans savoir comment il effectue cette répartition : *« je ne sais pas comment il me donne les dossiers, mais une fois que je les ai je les traite jusqu'au bout »*. Parce que les affaires traitées ne s'y prêtent pas (d'après elle) et qu'elle ne travaille pour l'instant que sur les dossiers de l'ancienne collaboratrice, elle se contente d'un contact téléphonique avec la clientèle. Toutefois son maître de stage assure qu'elle participe également à la réception de la clientèle : *« C'est très simple, le client est reçu par nous deux. Donc il y a une transparence complète vis à vis du client. »* Sans doute faut-il voir dans ce pieux mensonge une volonté future de faire partager à sa stagiaire tous les aspects du métier, bien que l'opportunité d'une rencontre directe avec la clientèle ne se soit pas encore présentée. Interrogée sur son degré d'autonomie elle avoue s'en satisfaire : *« C'est un degré qui me satisfait tout à fait dans la mesure où je fais librement toute l'argumentation. C'est moi qui dicte et Me X. relit pour contrôler. La plupart du temps il ne change rien du tout et*

*signe. En général j'aime bien lui parler des dossiers au préalable.* » Ainsi, si elle est autonome, elle peut néanmoins avoir recours facilement à son maître de stage. Cette faculté de demander conseil semble être une des composantes essentielles de cette petite structure : « *Je trouve que dans une petite structure on a un meilleur contact et dès qu'on a un problème on peut le régler beaucoup plus facilement.* », pourtant sur ce point il ne semble pas y avoir de différence avec les structures plus grandes où, si le maître de stage est souvent moins disponible, les interlocuteurs sont plus nombreux. Parce que le domaine juridique du cabinet se limite au droit social et au droit immobilier, elle n'est pas inscrite sur la liste des avocats commis d'office. En outre elle ne s'estime pas encore prête à assumer ce type de dossier même si elle envisage de le faire. En outre elle pense ne pas en avoir le temps. Son maître de stage, lui, s'il procède à la correction des écrits et au dispatching des dossiers selon des critères de difficulté, il considère que son rôle est de guider sa stagiaire, de la former tout en lui laissant une autonomie très large. Ainsi il lui laisse assurer un suivi complet des dossiers de la réception en commun du client à la plaidoirie.

Au total on note une grande autonomie malgré un suivi strict des écrits par le maître de stage, même si les stagiaires ne participent pas toujours à la réception de clientèle (ce qui n'est pas toujours indiqué et qui soulève l'embarras des maîtres de stage) ce qui peut s'expliquer pour deux raisons : d'une part une volonté de protéger sa clientèle de tout futur détournement, d'autre part également le fait que les rapports entre un avocat et son mandant soient fortement empreints d'« *intuitu personae* » faisant hésiter les avocats à présenter le stagiaire comme en charge du dossier (trop jeune ou inexpérimenté pourrait penser le client). Toutefois cela ne semble pas être un vrai problème, les stagiaires qui déplorent cette absence de contact comprennent le plus souvent cette situation. Cette autonomie contrôlée se développe au fil du temps, à mesure que son maître de stage ressent moins le besoin de contrôler un jeune avocat qui s'aguerrit.

Une fois en confiance, l'avocat développe alors, au fil du temps, sa clientèle personnelle. Elle semble être très faible au commencement même si un des jeunes collaborateurs indique avoir développé rapidement sa clientèle. On note qu'au début certains avocats ne s'estiment par encore prêts à accepter de traiter des dossiers personnels qui peuvent venir le plus souvent de relations privées : ainsi, une stagiaire reconnaît qu'elle a déjà refusé deux dossiers parce qu'elle ne se sentait pas encore prête. Des avocats insistent sur la difficulté pour un jeune avocat de développer sa clientèle. Deux d'entr'eux ajoutent d'ailleurs que cette difficulté est largement multipliée par le fait qu'ils ne soient pas originaires de Strasbourg. Ce point se retrouve d'ailleurs s'agissant de la socialisation de l'avocat. L'un d'eux insiste en ajoutant que dans les premiers temps du stage, même si rien ne l'empêche d'avoir des clients personnels, il n'en aurait de toute façon pas beaucoup le temps puisqu'il en a à peine assez pour traiter les dossiers qu'on lui donne, n'étant pas encore assez productif et étant en phase d'apprentissage.

Quant aux commissions d'office, une fois encore la réalité est hétéroclite. Une partie seulement des avocats interrogés sont sur la liste des commissions d'office même si la plupart d'entr'eux l'ont été. Ils n'y sont plus, soit par manque d'intérêt pour la matière, soit en raison du manque de temps et du caractère peu rémunérateur. La distinction se fait souvent selon le caractère très spécialisé ou non de l'étude dans laquelle arrive le jeune avocat, les avocats des cabinets plus généralistes ayant plus tendance à figurer sur ces listes, sans pour autant que les cabinets ne leur déconseillent de figurer sur les listes. C'est toujours un choix personnel. Par contre il faut noter qu'un des avocats inscrits sur la liste des gardes pénales fait de cette activité l'une de ses spécialisations futures. Un jeune collaborateur d'une étude qui a fait des

commissions d'office lorsqu'elles étaient obligatoires n'en fait plus pour deux raisons : la première est que c'est une activité qui ne l'intéresse guère, la seconde est qu'il pense que la procédure pénale est une matière capitale et très technique nécessaire à la pratique du droit pénal et qu'il n'a pas de connaissances suffisantes en la matière.

### 3. LA REMUNERATION

Quant au niveau de rémunération, il est conforme en général, pour la rétrocession d'honoraires, au barème préconisé par l'U.J.A. d'environ 9 000 francs brut qui sert de référence à tous les cabinets (même lorsqu'il s'agit de donner plus). La rémunération du stagiaire dans un gros cabinet est plus importante que celle du barème de l'U.J.A., un peu plus de 11 500 Francs mensuels brut. Après le stage, la rémunération est renégociée si l'avocat a une clientèle personnelle étoffée. Plusieurs cabinets affirment ainsi donner un peu plus à leurs stagiaires, c'est notamment le cas dans les grandes structures. La rémunération préconisée par l'U.J.A. semble donc être un plancher. Cependant, elle peut augmenter notamment en fonction des dossiers personnels que les stagiaires sont toujours libres d'avoir, même si, de fait, au début de leur stage, cette possibilité est, sauf exception, largement illusoire.

Cependant petit à petit, une clientèle se constitue, et la question de la rétrocession d'un pourcentage des honoraires perçus au cabinet (pour utilisation des moyens du cabinet) se pose alors. Pour certains cabinets, les collaborateurs ne reversent rien au cabinet, pour d'autres, ils rétrocèdent un pourcentage de leurs honoraires qui oscille entre 20 et 35%.

Dans le plus grand cabinet où le fonctionnement s'apparente (du fait de la taille, de l'organisation et des moyens) sans doute à une entreprise, cette rétrocession constitue, plus que le fruit d'une tradition ou d'une philosophie des associés, une logique de gestion. Là, le collaborateur dès lors qu'il traite un dossier personnel reverse 34 % pour les charges. Dans un autre cabinet il est demandé une rétrocession au collaborateur mais pas au stagiaire.

L'un des stagiaires souligne que ce mode de rétribution permet de prendre conscience du coût des charges. Dans tous les cas, cette rétrocession, lorsqu'elle est pratiquée, est néanmoins bien perçue par les avocats qui y sont soumis. Pour les cabinets où elle n'est pas pratiquée, cette absence de demande de rétrocession est mise en avant avec fierté : une sorte d'avantage substantiel.

La pratique est variable et ne dépend pas de la taille des structures, du moins parmi celles que nous avons étudiées. Il semble que cette rétrocession résulte le plus souvent de la pratique des cabinets.

### 4. POURQUOI ENGAGER UN STAGIAIRE ?

L'intérêt d'engager un stagiaire est double pour les patrons. Tout d'abord, les stagiaires sont disponibles pour aller aux audiences devant les tribunaux et faire des « courses » au Palais. D'autre part, ils apportent une aide supplémentaire au traitement des dossiers, en collaboration avec un associé. Cela permet de former, selon ses besoins, un stagiaire. Les stagiaires apportent en général « quelque chose » au cabinet, surtout s'ils ont été recrutés pour leurs profils. C'est le cas de la stagiaire d'un cabinet qui a été sollicitée pour son allemand et

ses connaissances en droit allemand. Mais les stagiaires, selon elle, n'apportent pas énormément car ils sont surtout là surtout pour apprendre, dans un premier temps.

Il paraît évident que pour tous les avocats, comme pour les autres professions libérales (par exemple « interne » pour le médecin), le stagiaire apparaît comme l'exécutant qui permet au cabinet, un gain de temps et un gain d'argent : les avocats interrogés se sont plaints des pertes de temps dans certaines procédures au tribunal ; c'est pourquoi les collaborateurs leur permettent d'économiser ce temps précieux en exécutant les tâches les plus fastidieuses à leur place : *« C'est un choix délibéré pour euh...la première raison parce qu'il y a du travail, pour permettre de me libérer, la deuxième c'est parce que il est difficile pour ceux qui sortent de fac de trouver un stage, donc pour ouvrir l'entreprise, la troisième, ça permet de...c'est du sang neuf pour l'entreprise. »*. Cette vision des choses correspond à la nécessaire division du travail dans toute entreprise.

Les associés insistent toutefois sur la nécessité d'avoir des stagiaires. Le stagiaire apporte de la main-d'oeuvre, les associés ne peuvent en effet pas tout faire. Les stagiaires sont donc avant tout une force de travail. Mais, l'objectif à moyen terme est de trouver de bons collaborateurs, qui deviendront pour certains des associés. En effet, certains avocats souhaitant l'extension de leur cabinet pensent qu'en associant des avocats ils vont répartir leurs charges fixes, d'autres plus anciens, songeant déjà à leur départ de la profession, souhaitent trouver des associés auxquels ils pourront céder leur clientèle contre paiement d'un droit de présentation.

Selon certains stagiaires, le stagiaire peut apporter un regard nouveau dans un cabinet. Cela est confirmé par un maître de stage *« il y a un cheminement qui commence au stage et mène à la collaboration »*. Le stage est ainsi un moyen de former un futur collaborateur afin qu'il *« apporte sa pierre à l'édifice »*. Evidemment le premier intérêt du stage dans cette optique est de répartir une charge de travail importante sinon *« il faut travailler 80 heures par semaine »*.

*« Le deuxième intérêt c'est le fait que surtout dans une structure comme la mienne il y a cinq déplacements par semaine et par définition un déplacement est toujours en parallèle avec des audiences sur place, à Strasbourg. Donc il faut faire face à un rôle qui est très chargé en audiences locales et en déplacement. Donc il y a une nécessité d'être à deux pour faire tourner la structure correctement »*.

Cependant il envisage son rôle de maître de stage de manière pragmatique: *« Comment vous dire... Maître de stage moi je ne sais pas ce que c'est. C'est un mot que je n'aime pas, je ne suis pas un maître de stage, d'ailleurs je ne suis maître de rien du tout. Ma collaboratrice est rentrée dans la profession ; il m'appartient de la former à la fois pour les intérêts du cabinet que pour ses intérêts propres à elle. Donc la formation on y trouve notre compte tous les deux. Et je précise que la formation théorique qu'elle a eu ici était rémunérée par le cabinet. Au mois de décembre elle était au cabinet pour apprendre mais elle a été rémunérée pour ça »*.

Quant à la stagiaire dont il parle, elle estime qu'elle a gagné des compétences dont elle ne disposait pas avant d'entrer dans ce cabinet en droit social et en droit immobilier, qui sont les secteurs privilégiés d'intervention du cabinet. Elle trouve en outre que son maître de stage est très disponible, et qu'y compris lors des stages CRFPA, c'est durant la pratique en cabinet que l'on apprend le plus. *« Au départ on est désorienté parce qu'on a envie de demander si ce qu'on fait est juste et d'un autre côté on n'a pas trop envie de le déranger toutes les deux minutes. On essaie de trouver le moment, tout en faisant des trucs sans savoir »*. *« On fait un métier stressant. Notamment au niveau des plaidoiries. Pourtant Dieu sait si j'aime les plaidoiries. Il faut aussi apprendre quelles pièces rendre, quelles pièces garder. On a énormément de choses à apprendre »*.

## E. Formation et transmission de savoir

Pour un avocat, la formation s'organise principalement en trois temps : la formation au CRFPA qui a fait l'objet de notre premier rapport, la formation continue organisée par le CRFPA durant le stage puis, enfin, l'apprentissage au sein du cabinet. Il faut cependant ajouter que, s'agissant d'une profession dotée de particularités et d'une forte autonomie, la socialisation professionnelle revêt une importance non négligeable.

### 1. LA FORMATION DU CRFPA

#### *a) Pour les maîtres de stages et les associés*

Les avocats les plus anciens dans la profession (donc les moins au courant des programmes et du contenu effectif de la formation au Centre, mais qui ont connu la formation initiale sur « le tas » sans passer par le CRFPA) sont favorables à la transition « en douceur » du monde de l'université au monde des cabinets par cette année d'école puis des deux années de stage, insistant notamment sur « *le caractère pratique que doit recouvrir cette formation* ».

Pourtant pour d'autres, les plus nombreux, la meilleure formation est celle du professionnel, c'est à dire la pratique. L'enseignement au CRFPA serait, selon eux, trop théorique. La formation dispensée par le CRFPA, pour l'un des avocats interrogés, est même responsable de l'échec des jeunes, elle n'est pas en phase avec la réalité professionnelle. « L'apprenti » doit travailler avec les autres métiers du juridique et du judiciaire ( procureur, greffier, etc. ) afin de s'ouvrir au monde du droit et afin de se constituer un réseau de relations.

Pour l'ensemble des avocats interrogés cette formation est trop théorique et ne sert pas de complément utile à l'université avec laquelle elle fait doublon pour la plupart de ses enseignements. C'est par contre au cours des stages durant cette formation que les avocats indiquent avoir le plus appris. Ce problème n'est pas spécifique au CRFPA de Strasbourg puisque la stagiaire venue de Rennes partage cette analyse.

Cela pose aussi le problème de l'incompréhension par les professionnels issus des cursus universitaires classiques de la formation alternée permettant le passage progressif d'un savoir à un « savoir faire », voire à un « savoir être ».

### ***b) Pour les jeunes collaborateurs et les stagiaires***

Dans tous les cabinets, nous n'avons trouvé qu'une seule personne que la formation dispensée au CRFPA satisfasse (et encore relativement, constatant que cette formation ne donnait que quelques clefs).

Si un des stagiaires (venu de l'extérieur) d'un des cabinets ne se prononce pas sur ce point, les deux autres font les critiques habituelles à la formation dispensée : trop théorique sur le fond des enseignements, qui devraient être plus axés sur des cours de procédures, de déontologie et de plaidoirie.

D'une manière générale, ils estiment que les enseignements théoriques sont inutiles car les spécialistes les connaissent déjà et les non spécialistes n'auront pas le temps de les approfondir. Si, pour l'un d'entre eux, l'année de formation avait le mérite de contenir beaucoup de stages et des matières pratiques comme la procédure et la déontologie, tous insistent sur le caractère inadapté des cours théoriques. Les intervenants sont également critiqués pour leur manque de rigueur.

Pour les stagiaires d'un cabinet, le plus important, c'est le stage en cabinet durant la formation au CRFPA qui apporte le plus d'éléments. Pour l'un d'eux « *L'aspect procédural, c'est à dire tout ce qu'on fait au tribunal. La pratique procédurale. Pas du tout le fond du droit, mais les techniques judiciaires. Pour les surmonter, il faut pratiquer* ».

Tous se rejoignent lorsqu'ils affirment que le vrai mérite de la formation d'avocat consiste dans les stages, seuls à même de fournir le bagage pratique de l'avocat (procédure, rédaction d'actes... et autres problèmes quotidiens de la pratique de la profession). Après de longues années de formation universitaire, leurs attentes sont davantage tournées vers les aspects professionnels d'apprentissage de leur futur métier; dès lors, ils apparaissent très critiques en ce qui concerne une formation trop théorique ressentie comme une contrainte, voire comme un doublon par rapport à leur formation universitaire. Cet aspect des choses se renforce avec le nombre croissant d'élèves avocats disposant d'un diplôme de troisième cycle.

## **2. LA FORMATION CONTINUE**

### ***a) Pour les maîtres de stages et les associés***

On retrouve exactement les mêmes critiques concernant la formation continue, même si certains affirment la nécessité de celle-ci, les plus anciens ne se prononçant pas sur un contenu qu'ils ignorent, l'un d'eux constatant toutefois que les stagiaires n'aiment pas ces cycles de formation. Pour un autre, « *il n'engage pas et ne paie pas des personnes pour qu'on les lui enlève, surtout la première année où ils ne sont pas très productifs* ». D'autre part, les sujets traités ne sont pas très intéressants, et il estime que c'est « *du remplissage* ». Pour les associés d'un autre cabinet, outre le caractère largement inutile et théorique de la formation, il existe un problème d'organisation, par rapport à la gestion du temps, des horaires des séminaires.

Ce problème, selon un associé d'un grand cabinet, se pose à tous mais encore avec plus d'acuité pour les petites structures. Ce point de vue est partagé par le maître de stage d'une petite structure qui critique « *le quota* » (200 heures) en stigmatisant les conférences inutiles,

pensant que c'est un effort beaucoup trop important qui est demandé, en raison des besoins du cabinet, pour un résultat hypothétique.

Ces remarques ne sont pas étonnantes venant de la part des avocats qui emploient et payent des avocats stagiaires et qui estiment, surtout dans les petits cabinets, que leur « main d'oeuvre » leur fait défaut ces jours là.

### ***b) Pour les jeunes collaborateurs et les stagiaires***

Les critiques sont ici bien plus vives que concernant l'année au CRFPA. Alors que durant les deux années de stages les stagiaires doivent assister à 200 heures de formation, l'un des jeunes collaborateurs confie que sur toutes les conférences seules 2 ou 3 l'ont intéressé et lui ont été utiles. Il s'agit en fait des conférences qui avaient un rapport direct avec son activité.

Pour les stagiaires, les sujets des conférences ne sont pas toujours en adéquation avec les domaines qui les intéressent. Mais si le sujet correspond à leur attente, à leur demande, les échanges peuvent être intéressants. En effet, les thèmes ne sont pertinents que si le stagiaire a déjà une base de connaissances sur le sujet. Inversement, dans un débat sur un sujet non maîtrisé, le stagiaire ne peut pas prendre part à la discussion.

« *J'y vais, mais si les gens discutent sur un sujet qu'ils connaissent, moi je n'y apprends pas grand chose, et puis si c'est un sujet que je connais, je trouve qu'elle est plutôt bonne, parce qu'on apprend des aspects qu'on ne connaît pas, qui nous serviront dans notre profession.* » affirme l'un d'eux.

Selon un autre, il existe des problèmes d'organisation au sein du CRFPA : la formation est trop générale, ce sont chaque année les mêmes intervenants. De ce fait, la formation est banalisée, et les intervenants n'ont pas toujours la vocation. « *Ils sont souvent choisis par la directrice, qui les connaît de longue date. Celle-ci, d'ailleurs, refuse de renouveler les professeurs, même si certains professionnels ont déjà proposé des sujets de séminaire très intéressants pour les jeunes avocats* ».

Selon lui, le syndicat des jeunes avocats a d'ailleurs essayé d'intervenir au niveau de la formation, en la critiquant et en proposant de nouveaux concepts. Il a essuyé un refus, « *depuis, les discussions avec la directrice du CRFPA sont inexistantes* ».

Il y a également, selon lui, de sérieux problèmes relationnels entre professeurs et élèves. la formation du CRFPA n'est donc pas satisfaisante, l'aspect pratique n'est pas traité, « *c'est une perte de temps* », selon certaines personnes interrogées. « *200 heures, c'est une journée par mois perdue, et ça fait beaucoup* », la formation est quelque chose de contraignant, il s'agit surtout de « *pointer* », afin d'obtenir la validation du stage.

Pourtant, les 200 heures sont perçues comme étant plus intéressantes que l'année du CAPA, les intervenants ont plus un souci professionnel que les professeurs.

En réponse à la question « *Comment jugez-vous les cours dispensés par la formation continue du CRFPA durant les années de stages ?* », un jeune collaborateur affirme « *nulle, extrêmement mauvaise et je le signe s'il faut* ».

Un stagiaire qui a effectué sa première année de stage à Paris déclare quant à lui que les conférences organisées à Paris étaient bien meilleures pour une raison toute simple : il y avait plus de choix.

Un des avocats indique d'ailleurs que les rares fois où il a été intéressé par une conférence c'est qu'à l'occasion d'un dossier il était confronté à un problème évoqué, et suggère des conférences où on prenne pour base des dossiers réels de cabinets.

Selon un stagiaire « *Je pense qu'elles représentent une perte de temps considérable. Ces heures désorganisent le travail du cabinet, ce n'est vraiment pas évident. En plus on ne sait pas toujours si on va pouvoir y assister au moment où on nous le demande. Dans la pratique on nous demande un mois avant si on compte assister au séminaire. Mais comme il n'y en a pas énormément, on n'a pas le choix. Si on en manque un on ne sait pas quand on pourra le rattraper en choisissant un autre séminaire. En plus sur n'importe quel thème, c'est toujours extrêmement théorique. Ce sont souvent des thèmes complètement inintéressants pour notre propre formation. En fait c'est surtout pratique pour rencontrer les copains de promo !* ».

Si un autre avocat maître de stage déclare à propos de ces 200 heures « *Je les assume comme tout le monde* », il n'en est pas moins très critique. Pour lui « *200 heures c'est trop. C'est beaucoup trop. C'est vraiment excessif et je dois dire que certains stages sont très intéressants, indiscutablement, mais parfois les thèmes sont étonnants. La très grande majorité des thèmes est intéressante, indiscutablement, mais il y en a de temps à autre de bizarres. Ceci étant, 200 heures c'est vraiment trop et je ne cache pas que parfois pour la structure du cabinet ça pose des problèmes. A ce moment-là on essaie de s'arranger comme on peut. Mais la règle c'est que quand il y a un stage, elle le fait. Dans ce cas c'est à moi d'assumer la journée où elle est absente [...], c'est beaucoup pour elle et pour le cabinet* ».

Très mal perçues par les jeunes avocats, les 200 heures de formation continue le sont aussi par les associés de cette étude et, au surplus, elles posent des problèmes d'organisation des cabinets, même si la taille de cette structure permet d'y faire face sans trop de difficultés.

Face à ces critiques, on peut légitimement se poser la question des modalités de fonctionnement du conseil d'administration et du président du CRFPA qui est inexistant dans tous les discours. C'est à eux pourtant qu'incombent les politiques de mise en oeuvre de la formation et les modalités de leur contrôle. De plus, il semblerait que l'ensemble des avocats soient peu au courant de la réalité de la formation dispensée au sein du CRFPA. Quant aux patrons de stage, on constate qu'ils ne sont pas non plus présents dans les réunions de synthèse qui, comme dans toute formation alternée, devrait se tenir régulièrement entre l'école et l'entreprise. Compte tenu des difficultés rencontrées actuellement par certaines catégories d'avocats, ils estiment souvent que ces réunions sont des pertes de temps et par conséquent font perdre de l'argent au cabinet.

Le nombre important d'heures de formation pose un problème puisqu'il correspond à environ 2 heures de conférences par semaine dans l'année. On avait, dans le rapport sur la formation, remarqué que les avocats installés ne suivaient pas beaucoup de formation continue et même, la jugeaient inutile et une perte de temps pour eux et d'argent pour le cabinet. Bien évidemment, leur opinion ne peut changer sur ce point, lorsqu'il s'agit de la formation continue de leurs stagiaires qu'ils payent de surcroît pour qu'ils la suivent.

De plus, il est difficile de proposer des thèmes qui intéressent tous les avocats en place à Strasbourg étant donné la diversité des exercices des avocats. Les critiques, semble-t-il ne prennent pas en compte cette difficulté. En outre, il ne faut pas perdre de vue le coût financier de ces conférences, financées par le CRFPA, dont les crédits baissent étant donné la chute des taux d'intérêt des comptes rémunérés des CARPA. Peut-être, pourrait-on penser à créer un cycle commun de conférences pour tous les barreaux de l'Est, offrant ainsi une gamme beaucoup plus large de matières et de dates à des stagiaires qui auraient ainsi moins ce sentiment d'être « piégés » par un quota d'heures où il faut « aller pointer », et permettrait également de mieux cerner et adapter les cycles aux spécificités de catégories d'avocats. Il ne faut pas méconnaître non plus le rôle de socialisation que joue cette formation continue puisqu'elle amène les jeunes avocats à se rencontrer régulièrement ainsi qu'on le verra ci-dessous.

### 3. LA TRANSMISSION DE SAVOIR AU SEIN DES CABINETS

#### *a) Pour les maîtres de stage et les associés*

Nous constatons que les efforts des maîtres de stage portent essentiellement sur la prise de contact des jeunes avocats avec leur métier et qui consiste pour lui à la transmission des techniques juridiques : l'analyse en profondeur d'un dossier (recherches d'arguments juridiques et doctrinaux), et le suivi du dossier qui consiste à le défendre devant le client.

Ce point de vue est avancé par un maître de stage qui estime qu'il serait trop facile pour un stagiaire de se contenter d'être sous-traitant, sans être contraint de défendre son dossier face au client et d'essayer d'éventuelles critiques : *« un moment donné il faut y aller, on est au bord du plongoir, il faut à un moment donné sauter à l'eau, et là on apprend vraiment parce que c'est très agréable pour un stagiaire de travailler en retrait, il ne fait pas ses courriers, il n'a pas le même rapport avec le stress. J'ai eu une fois une discussion très ferme avec mes stagiaires, au cours des années ils n'avaient pas le même engagement que si ils étaient en première ligne devant le client, quand on fait une consultation, un mémoire, c'est finalement après, il faut le défendre devant le client on est beaucoup plus responsable que de le faire tranquillement derrière son bureau. Ne serait-ce que quand on signe un courrier où il faut prendre position sur quatre lignes. »*

Cet avocat insiste plutôt sur la relation maître-élève, pour que les collaborateurs suivent les traces de ce dernier. Le choix du maître de stage paraît déterminant dans le cursus professionnel du collaborateur : *« Le rôle du maître de stage est justement là, pour le savoir on le lui donne, le savoir-faire on lui donne encore une fois des directions et le savoir-plaire je crois qu'on l'inculque par notre propre comportement au sein de l'entreprise »*.

Il s'avère que par ces moyens, les associés souhaitent faciliter l'intégration des stagiaires. Ils affirment que le fait de se débrouiller, en ayant toujours le soutien d'avocats confirmés, paraît être la meilleure formule. En majorité, les stagiaires apprennent sur le tas, étant donné le manque de temps dont disposent les associés.

#### *b) Pour les jeunes collaborateurs et les stagiaires*

La formation au niveau du cabinet satisfait beaucoup plus que la formation théorique, *« c'est au quotidien que l'on apprend des choses »* pour une stagiaire. Ayant une formation hétérogène puisque leur cursus universitaire est différent à la base, du moins en ce qui concerne la licence et la maîtrise, ils entrent tous néanmoins au CRFPA avec un BAC + 5 pour la plupart. Les collaborateurs ont conscience de la nécessité de la formation alternée : *« La formation au CRFPA est assez générale mais elle n'offre pas le nécessaire pour arriver sur le*

*marché du travail. Le CRFPA joue le même rôle que l'université, une formation théorique, mais qui ne dispense pas le plus intéressant pour travailler dans un cabinet; la pratique n'y est pas définie, et dès lors on ne comprend le fonctionnement du métier d'avocat qu'en travaillant dans un cabinet ».*

Tous ont également conscience de l'importance et du rôle du maître en tant que transmetteur de savoir, la notion de maître de stage devant être comprise au sens large du terme, c'est à dire l'avocat titulaire de l'étude ou, le cas échéant, les autres avocats du cabinet, qu'ils soient collaborateurs ou associés.

Soulignons que tous s'accordent à dire que les collaborateurs ne sont jamais opérationnels à leur entrée dans le cabinet, et que par conséquent beaucoup reste à apprendre.

*« Je concluais comme je le voulais, et s'il n'était pas d'accord, on discutait, il me montrait son point de vue. On défend chacun son beefsteak. Il a plus d'expérience. Si c'est fondé, on modifie les conclusions. Je fais encore des conclusions pour lui. Avant il les annotait, maintenant de moins en moins. Maintenant, j'ai acquis un style de rédaction, je n'ai plus de remarques de forme encore parfois de fond. Avant, j'allais trop vite, mais je dois dérouler minutieusement tous les arguments. »* affirme un collaborateur.

La même notion de sous-traitance est implicitement évoquée par un collaborateur : *« J'étais collaborateur de X qui est associé. Je l'assistais aussi bien dans la rédaction des actes que dans les consultations de conseils juridique et fiscal. Naturellement il m'aidait, pour gagner sa confiance il fallait être son assistant au départ. ».*

Il s'agit d'une relation professionnelle qui lie le maître de stage à son stagiaire. Pour l'un d'eux *« Quand j'étais stagiaire, j'allais voir les grands. »* La volonté de créer un climat relationnel favorable au travail en privilégiant la pratique et les rapports de collaboration représente une certaine culture d'entreprise.

Globalement, la plupart des stagiaires trouvent que les maîtres de stages ne sont pas très disponibles. Pourtant, les impétrants ne sont jamais obligés de se débrouiller tout seuls. Si le maître de stage a le temps, il s'occupe de son stagiaire. Si un problème est rencontré, si une question est posée, il prend le temps d'y répondre.

Par exemple, une stagiaire fait remarquer qu'en arrivant dans le cabinet, elle ne maîtrisait pas l'aspect procédural et les techniques judiciaires. C'est la pratique et la collaboration avec le maître de stage et/ou avec les associés, qui lui ont permis de prendre de l'assurance dans ce domaine.

De l'avis de tous, c'est la pratique quotidienne en cabinet qui permet de transmettre les connaissances utiles à l'exercice de la profession, le fond du droit ayant été intégré pour l'essentiel à l'université.

Une des stagiaires indique que le maître de stage, dans un premier temps, corrige beaucoup ses écritures, et que le temps passant cette lecture se fait moins correctrice. Cependant elle insiste sur l'intérêt de ce « filet protecteur » au moins les premiers temps.

Elle déclare également qu'un des intérêts principaux de la présence du maître de stage est de pouvoir répondre aux interrogations quotidiennes et notamment le choix d'une procédure ou une matérialisation des actes à accomplir (envoyer telle lettre à telle personne...).

Parfois, mais le cas ne s'est vraiment présenté qu'une fois, un stagiaire regrette le peu de présence de son maître de stage, affirmant qu'il n'a pas vraiment de maître de stage et qu'il se forme un peu tout seul. Ce n'est que pour des questions ponctuelles (en général de procédure) qu'il intervient.

Pour un autre avocat interrogé, s'il avait officiellement un maître de stage, il a eu effectivement 4 ou 5 maîtres de stages qui étaient tous les associés du cabinet qu'il « *n'hésitait pas à aller embêter toutes les cinq minutes* ». Il pense qu'une bonne formation passe par une disponibilité maximum.

Cette réalité illustre en fait la fragilité et l'empirisme de ce mode de formation. Rétif à l'appréhension théorique, il repose en fait sur une pratique quotidienne qui ne peut que s'apprendre en cabinet, et doit être un savant mélange de débrouillardise et de conseils et directions donnés par les professionnels du cabinet, au premier rang desquels on trouve fort logiquement le maître de stage.

Toutefois, ce mode de formation étant une transmission de savoir faire s'insérant dans des rapports personnels, il est fatalement soumis à ceux-ci et se trouve être dépendant de l'empathie du maître de stage, de sa pédagogie, de sa disponibilité, et d'une multitude d'autres facteurs dont dépendent les rapports humains (comme des compatibilités de caractère, de centres d'intérêts...). Il s'agit non seulement de la transmission d'un savoir-faire mais aussi d'un savoir-être.

Le plus souvent les avocats semblent avoir conscience de l'importance de ce rôle (sans doute parce qu'ils ont également été formés de la sorte), et font des efforts pour assurer une bonne formation au stagiaire. Ce rôle ne s'arrête pourtant pas au maître de stage puisque comme presque tous les avocats confirmés interrogés, la qualité de maître de stage n'est qu'un titre et ils se sentent presque tous maître de stage à tour de rôle.

Il faut toutefois se garder d'idéaliser ce mode de formation et il doit être mis en perspective avec les impératifs pratiques qui jalonnent son déroulement. Les avocats insistent de manière récurrente sur les problèmes liés à la maîtrise du temps dans l'exercice professionnel : peu de temps pour conclure, temps perdu aux audiences, dossiers traités dans l'urgence... dès lors, fatalement, cette formation est souvent simplement subordonnée et rythmée par la vie du cabinet, qui ne lui laisse que peu de place.

#### 4. LA SOCIALISATION

Si les jeunes avocats semblent ne pas avoir beaucoup de rapports avec l'Ordre, il en va naturellement autrement avec les confrères. Certes beaucoup ne fréquentent encore que très peu d'avocats, mais la plupart insistent sur leurs bonnes relations avec leurs confrères en général et surtout, plus particulièrement, avec leurs camarades de promotion durant l'année de formation au CRFPA, qui semble bien être un instrument privilégié de socialisation au sein de la profession. Pour autant, en dehors de ces camarades, ils semblent avoir peu de temps pour développer, durant ces premières années, des relations avec des avocats extérieurs au cabinet. Ce point s'explique d'ailleurs, outre les premières années où l'on met du temps pour lier des relations, par le fait que certains cabinets comportent nombre de conseils moins amenés à déployer une activité au Palais, lieu de rencontre des avocats.

Reste qu'au sein du cabinet la plupart des avocats soulignent la bonne ambiance qui y règne, tant du point de vue strictement professionnel où la disponibilité des confrères plus expérimentés s'apprécie à l'aune des conseils pratiques donnés à l'occasion du traitement des dossiers (le maître de stage n'est pas le seul interlocuteur, d'ailleurs un des jeunes collaborateurs explique qu'il sert d'interface entre le stagiaire et son maître de stage), que du

point de vue extra-professionnel où, notamment à l'initiative des jeunes avocats, sont organisés des sorties et des repas qui permettent de consolider l'ambiance.

Dans un des grands cabinets les problèmes de socialisation sont essentiellement liés à la taille de la structure : les relations sont moins personnalisées et entre un maître et son stagiaire elles restent très formelles et axées sur la transmission de connaissances ponctuelles. Le temps, plus qu'ailleurs, semble être un facteur déterminant où le Palais et les audiences semblent être le moyen le plus sûr de rencontrer des confrères.

En fait on peut distinguer trois éléments dans cette socialisation :

- La première consiste en fait en la transmission des règles qui régissent les rapports avec les confrères et les autres professionnels et qui est le plus souvent le fruit de la pratique sous l'égide du maître de stage et dûment orientée par les confrères du cabinet, comme nous l'avons envisagé précédemment.

- Le second consiste dans l'intégration professionnelle au cours de laquelle on note un double phénomène avec d'une part une socialisation d'autant plus rapide qu'elle est facilitée par la connaissance de « camarades de promotion » tant de l'université que du CRFPA, regrettée par des avocats extérieurs ayant ainsi plus de mal à s'intégrer.

- La troisième passe par les rapports avec l'Ordre et les autres confrères qui est en général question de temps, facilités notamment par les « visites » au Palais, lieu de travail et de longue attente pour les avocats, et qui devient un forum de discussion et de rencontre privilégié aux dires de tous.

Ces éléments sont d'ailleurs évoqués par l'un des avocats, qui indique que les interlocuteurs privilégiés en cas de difficultés rencontrées à l'occasion d'un dossier ou d'une procédure sont les avocats du cabinet, et notamment les plus jeunes (néanmoins plus âgés, en tout cas dans l'exercice professionnel, que le stagiaire) qui ont une plus grande proximité de relation avec les stagiaires et sans doute avec les problèmes rencontrés par ceux-ci. Il indique également que le fait de n'être pas strasbourgeois est un handicap pour se constituer une clientèle (aspect réseau relationnel), mais que l'intégration au barreau se fait notamment par les rencontres au Palais. Il ajoute que les commissions d'office sont un bon moyen, tout en développant son réseau de connaissances, pour avoir ses premiers clients.

Le caractère important des camarades de promotion et d'université comme instrument de socialisation est mis en avant par un stagiaire qui indique (il est le seul dans ce cas) que ces relations servent, en quelque sorte, de contrepoint aux rapports parfois difficiles avec « *les avocats plus anciens qui parfois les dédaignent et parfois les regardent d'un mauvais oeil parce qu'ils estiment qu'on [les jeunes avocats] est trop nombreux* ».

Notons que n'ont pas été évoqués en terme de socialisation les groupes intermédiaires tels que les syndicats qui pourtant semblent jouer un rôle important, ne serait-ce que par l'organisation de manifestations festives, tels que rallyes, ou encore soirées de l'U.J.A., où l'ensemble de la grande famille judiciaire (avocats, magistrats, huissiers) se retrouve dans un contexte moins professionnel mais néanmoins très ritualisé.

A la différence de l'analyse quantitative qui cerne les tendances, les comportements en terme de fréquence sans tenir compte des cas particuliers, l'analyse qualitative, elle, s'attache au discours des acteurs sociaux.

Les résultats de cette enquête qualitative sont donc inéluctablement différenciés et moins homogènes que ceux de la première partie. Parfois, en saisissant et en analysant la parole des acteurs autour de thèmes communs à ces deux analyses, on affine le propos mais on perd de la cohérence. Pour autant, dans chacun des grands axes de réflexion entrepris on a retrouvé des réponses homogènes de la part des avocats, jeunes ou plus anciens, membres de petites ou de grandes structures.

En premier lieu, s'agissant des modalités de recrutement, la plupart des impétrants entrent dans des cabinets où ils ont eu l'occasion de faire des stages soit avant, soit pendant le CRFPA qui leurs permettent de découvrir la réalité et le quotidien de la profession d'avocat et de se faire apprécier par les décideurs des cabinets peu enclins à embaucher au hasard. L'intuitu personnae dont est fortement empreinte la profession permet sans doute d'expliquer largement ce phénomène. Il est néanmoins (au stade de la recherche d'un stage) moins facile d'identifier, dans un barreau comme Strasbourg, une véritable stratégie développée par les stagiaires puisque lors des entretiens ceux-ci confessent en général ne vraiment avoir cherché ailleurs dès lors qu'ils avaient trouvé un stage.

En second lieu, s'agissant de l'exercice professionnel, on note un certain nombre de traits récurrents. Ainsi en est-il de la formalité du contrat écrit. Les cabinets comme les collaborateurs y défèrent s'agissant d'une obligation légale. Néanmoins, ce contrat ne constitue qu'une formalité puisqu'aucun contrôle sérieux n'est opéré par l'Ordre et que les avocats eux-mêmes n'y attachent qu'une importance subsidiaire.

Quant aux tâches confiées comme à la question posée sur l'intérêt d'engager un stagiaire on note que le stage est considéré par tous (maîtres de stage ou stagiaires) comme la première étape de la connaissance d'une profession qui permet d'alléger la charge de travail du cabinet sans que le stagiaire ne puisse être considéré comme pleinement opérationnel dans les premiers temps. Dans ce cadre les principales tâches du maître de stage consistent dans le fait de confier des dossiers pas trop complexes au début, comme de suivre le travail du stagiaire (correction des conclusions, conseils de fond et de procédure...). Graduellement, à mesure que le stagiaire prend confiance, une autonomie plus grande est accordée au collaborateur. On note d'ailleurs qu'en pratique, dans les structures plus importantes où le maître de stage n'a que peu de temps à consacrer au stagiaire, cette tâche est en général assumée par plusieurs avocats relativement jeunes, en général des collaborateurs confirmés, qui assurent ainsi l'interface avec le ou les maîtres de stages (ceux-ci étant plus présent dans les petites structures).

Globalement les stagiaires sont appelés à devenir les collaborateurs puis les associés de demain pour la plupart des cabinets de l'échantillon et constituent d'ailleurs (à l'exception d'une des grosses structures qui recrute pour une large part des avocats déjà confirmés) l'essentiel des futurs collaborateurs et associés. On note une faible mobilité des avocats entre cabinets. Surtout après quelques années, puisque les avocats qui changent d'étude le font souvent assez rapidement.

En troisième lieu, s'agissant de la formation et de la transmission des savoirs, l'ensemble des acteurs a un oeil très critique à l'égard de la formation dispensée par le CRFPA. Pour l'année de formation d'abord qu'ils jugent inutile et faisant doublon avec l'université censée offrir le bagage théorique suffisant (d'autant que la plupart des avocats sont titulaires d'un diplôme de troisième cycle). Ensuite, et surtout, pour les 200 heures de formation durant le stage qui n'offre que peu d'intérêt aux yeux des stagiaires (considérant en général que peu de thèmes de conférences recouvrent la pratique de leur profession au quotidien) et qui mobilise trop de temps.

A l'heure où les instances ordinales affirment des difficultés sérieuses pour financer la formation il semble temps de repenser une formation coûteuse qui ne satisfait personne.

Par contre, l'ensemble des intervenants insistent sur le caractère irremplaçable de la formation au sein des cabinets, seule à même d'être formatrice pour l'avocat.

### **III. L'APPRENTISSAGE AU SEIN DES CABINETS ALLEMANDS**

Après avoir étudié l'apprentissage au sein des cabinets strasbourgeois, nous nous attachons dans cette dernière partie à expliciter les spécificités des conditions de formation des avocats allemands et leur entrée dans la profession : l'absence d'école spécialisée du type des CRFPA français et du stage de deux ans implique des modalités et des stratégies d'entrée dans la profession radicalement différentes.

Du point de vue méthodologique, il nous était difficile, compte tenu des délais impartis, de mener une étude du même type que celle que nous avons entreprise pour Strasbourg. Nous avons, par conséquent, choisi d'interroger des avocats exerçant au sein de cabinets allemands situés à Strasbourg. De plus, ces avocats ont, pour la plupart, effectué au cours de leur cursus universitaire une formation en droit en France, et cette mobilité nous accordait la possibilité de les interroger dans la perspective d'une éventuelle comparaison entre les deux pays.

Leurs connaissances des processus d'entrée dans la profession d'avocat tant en France qu'en Allemagne, des modalités différentes d'apprentissage au sein des cabinets des deux pays, nous offraient en outre un potentiel d'enrichissement de nos connaissances -sur la base de leurs expériences et réflexions « d'hommes de terrain »- que nous ne souhaitons pas négliger.

Dans une première partie, il nous a semblé important de revenir sur la formation des futurs avocats allemands avant le premier examen d'Etat afin de préciser quelques modalités importantes susceptibles d'éclairer l'inadéquation des enseignements aux attentes et besoins des étudiants dans leur premier cycle de droit.

Le second temps de notre réflexion se consacre à leurs apprentissages professionnels durant la période du *Referendariat*: nous étudions le rôle, les contenus et les modalités des quatre stages imposés ainsi que les motivations liées au choix du cinquième stage. Par le biais de l'analyse de la relation pédagogique maître de stage/référendaire nous avons exploré les conditions de transmission des savoirs professionnels. L'ensemble de ces données permet de dresser un inventaire des apports et limites de cette immersion professionnelle d'une durée totale de deux ans.

En troisième point, nous abordons les conditions d'entrée de ces avocats dans la profession. La saturation du marché des avocats liée à l'augmentation annuelle massive d'avocats rend l'insertion professionnelle d'autant plus délicate qu'elle influe sur les politiques de recrutement des cabinets. Nous nous attacherons à démontrer la situation de précarité de certains jeunes avocats lors de leurs premières insertions professionnelles, en raison notamment du fait qu'ils ne bénéficient généralement pas comme en France d'une garantie de revenus minimum au cours de leurs deux premières années d'exercice.

## A. Remarques sur la préparation au premier examen d'Etat en droit.

La durée normale des études qui précède le premier examen d'Etat en droit doit être de huit semestres, en pratique cette durée réglementaire n'est que rarement respectée, elle s'étend bien souvent à dix ou onze semestres. La loi du 20 novembre 1992 a permis aux Länder de réduire la durée des études en instaurant la règle dite de « l'essai libre » (« Freischußregelung »). Selon cette règle, les étudiants qui échouent au premier examen d'Etat dans le délai légal des huit semestres, ont la possibilité de le présenter encore deux fois tout en conservant les notes favorables qu'ils ont obtenues la première fois.<sup>8</sup>

### 1. LE REPETITORIUM : SUBSTITUT TEMPORAIRE A LA FORMATION UNIVERSITAIRE ?

Les avocats interrogés nous ont fait part de l'importance que revêt le *Repetitorium* durant cette période de formation au premier examen d'Etat. Une grande majorité d'étudiants (de l'ordre de 80 à 90% des effectifs d'une promotion) choisissent de préparer leur premier examen d'Etat en dehors des structures universitaires d'enseignement, dans des instituts privés payants qui dispensent de manière intensive, sur une période de trois à six mois, des cours et des travaux pratiques sur les sujets d'examen des années antérieures. Ce *Repetitorium* pourrait être considéré comme un simple « complément de formation » mais il semblerait que l'on doive plutôt l'assimiler à une formation parallèle se substituant pour un temps déterminé à la formation universitaire proprement dite :

« J'ai choisi, comme à peu près 90% des étudiants de ma promotion de suivre un *Repetitorium* pour me préparer au premier examen d'Etat, c'est-à-dire que nous avons choisi de quitter la voie étatique de formation juridique, parce que nous avons le sentiment que cette voie étatique ne nous suffirait pas pour nous préparer correctement au premier examen d'Etat. Ce stage intensif de travail durait six mois, en ce qui me concerne de mai à octobre 1987. D'avril à juillet, nous étions également en pleine année universitaire mais en raison de la

---

<sup>8</sup> Voir Hincker Laurent, Igersheim Jacqueline et Matas Juan, *Rapport intermédiaire. L'entrée dans la profession d'avocat. I La formation de l'avocat*, doc. dactyl., 1997, 83p., pp.72-73.

lourde charge de travail imposée par le *Repetitorium* nous n'avions plus le temps de suivre les cours universitaires, parce qu'il ne suffisait pas d'assister aux cours privés et d'amasser les documents distribués, il était nécessaire de les préparer chez soi, de travailler à fond les différentes matières, ça nous prenait beaucoup de temps en sus de ce cours intensif. Et puis, nous savions, et les résultats l'ont prouvé, qu'en travaillant intensivement selon les directives données dans ce *Repetitorium* nous réussissions notre semestre. »<sup>9</sup>

## **2. ATTENTES ET BESOINS DES ETUDIANTS EN MATIERE DE PREPARATION AU PREMIER EXAMEN D'ETAT EN DROIT.**

Ces *Repetitorium* proposés par un grand nombre d'instituts privés constituent un marché à forte concurrence où la réputation d'excellence des instituts, liée notamment aux taux de réussite des étudiants préparés au premier examen d'Etat est déterminante. L'attractivité exercée par ces cours privés -malgré leur coût élevé<sup>10</sup>- sur la population étudiante soulève le problème de l'adéquation de la formation universitaire aux attentes et besoins des étudiants en matière de préparation au premier examen d'Etat.

Parmi les lacunes -évoquées au cours des entretiens- du système d'enseignement figure son incapacité à fournir aux étudiants une réelle méthode de travail que le suivi plus individualisé durant le *Repetitorium* compenserait. L'intensivité de cette préparation leur permet d'atteindre sur un court terme une réelle efficacité dans l'organisation de leur travail. D'autres nous ont confié s'être sentis soulagés à l'idée qu'une tierce personne s'occupe à leur place des modalités de préparation à l'examen.

---

<sup>9</sup> Entretien avec M. le Rechstanwalt (titre donné à l'avocat en Allemagne) Gi., p.3.

<sup>10</sup> Coût élevé si on le compare à celui de la formation universitaire : « Ces cours intensifs m'ont coûté 1200 DM pour 100 heures de formation », extrait de l'entretien avec M. le Rechtsanwalt Gi, p.4.

## B. Les premiers apprentissages en milieu professionnel : Le Referendariat.

Le *Referendariat*<sup>11</sup> est une période de stages en milieu professionnel dont la durée totale est de 24 mois. Le référendaire doit effectuer :

- 10 mois en juridiction dont 6 mois au sein d'un tribunal statuant en matière civile et 4 mois au sein tribunal statuant en matière pénale.
- 5 mois et demi au sein d'une administration.
- 4 mois dans un cabinet d'avocats.
- 4 mois et demi au choix dans l'une des structures précédentes.

Parallèlement à ces stages, une formation théorique, organisée et prise en charge par le Tribunal de Grande Instance, est dispensée aux référendaires.

Le jeune juriste qui souhaiterait devenir avocat peut donc, en théorie, effectuer les quatre mois du stage obligatoire dans un cabinet d'avocat puis choisir d'effectuer ses derniers quatre mois et demi de stage également dans un cabinet d'avocat. Il consacrerait ainsi un total de huit mois et demi de stage à apprendre le métier d'avocat<sup>12</sup>. Mais en pratique, peu de titulaires du premier examen d'Etat savent déjà s'ils veulent être avocats ou magistrat ou juristes d'entreprise, étant donné que toutes leurs études se sont déroulées dans le but unique d'obtenir de bonnes notes afin de devenir magistrat. Parmi les avocats interrogés, même ceux qui savaient dès le stage vouloir embrasser la profession d'avocat, tous n'ont pas choisi pour autant d'effectuer huit mois et demi de stage dans un cabinet d'avocat.

Nous expliciterons les contenus et modalités des différents stages, les motivations liées au choix du cinquième stage et tenterons d'analyser la portée formatrice de la relation pédagogique maître de stage/référendaire. A partir de nos entretiens, nous dresserons un bilan des apprentissages de stages rétrospectivement considérés par les avocats interrogés comme de réels apports dans l'exercice de leur métier.

---

<sup>11</sup> Pour plus de précisions quant à la réglementation du Referendariat, voir Hincker Laurent, Igersheim Jacqueline et Matas Juan, *Rapport intermédiaire. L'entrée dans la profession d'avocat. I La formation de l'avocat*, doc. Dactyl., 83p., pp.73-74.

<sup>12</sup> MORIN (Delphine); *La formation des avocats en Allemagne: un modèle pour l'avenir?*, rapport de stage du CRFPA, doc. dacty., Strasbourg, 30p., p.12.

## 1. ROLE, CONTENUS ET MODALITES DES DIFFERENTS STAGES.

Pendant son stage au tribunal, l'étudiant est affecté à une chambre et assiste le président de la chambre en préparant l'audience et en rédigeant les jugements. En Allemagne, les juges préparent le dossier et se réunissent avant l'audience pour en discuter. L'un des magistrats fait un rapport dans lequel il donne son avis sur le dossier, et qui sert de base à la discussion. Le stagiaire a pour fonction d'étudier des dossiers, de faire ce rapport et d'exposer devant les juges la solution qui, à son avis, doit être donnée au litige. De même, après le délibéré, il sera chargé de rédiger le jugement final.<sup>13</sup>

Le référendaire peut également remplacer un Procureur:

*« Nous étions obligés de plaider un certain nombre de dossiers durant notre période de stage, mais l'on pouvait également en plaider beaucoup plus, ceux-ci faisaient l'objet d'une petite rémunération supplémentaire. Il m'est plusieurs fois arrivé de remplacer un Procureur surchargé de travail et manquant de temps pour se déplacer auprès de tribunaux de campagne. J'étais assez autonome dans mon travail sauf pour la peine à requérir. Avec le peu d'expérience que je possédais à l'époque, je trouvais qu'il était extrêmement difficile de savoir quelle peine demander au juge. Au moindre changement, j'appelais le Procureur, le tenais informé et lui demandais quelle peine requérir. Nous étions souvent en communication téléphonique. »<sup>14</sup>*

Le stage de cinq mois à effectuer dans une administration l'est souvent au sein du *Landratsamt* (qui correspond en France à une sous-préfecture). Le rôle des stagiaires est la préparation d'actes administratifs, l'élaboration de plaintes par exemple dans des dossiers pour interdiction de permis de conduire ou plainte de voisinage.

*« A partir du mois de novembre 1993, j'ai passé six mois de stage auprès du « Landratsamt » d'Offenbourg. Là, j'étais assistant du fonctionnaire qui s'occupait des dossiers concernant le droit de la construction. J'ai préparé quelques dossiers, assisté à quelques audiences après que des requérants aient introduit une opposition contre des décisions du Landratsamt. »<sup>15</sup>*

Le stage en cabinet d'avocat n'a pas été retenu par nos interlocuteurs comme le plus enrichissant parce que leur travail dépendait étroitement de ce que l'on voulait bien leur accorder comme dossier. S'ils avouent avoir trouvé cette première immersion dans leur futur milieu professionnel globalement intéressante, ils regrettent de ne pas avoir été plus impliqués par les avocats dans les dossiers intéressants à traiter.

## 2. MOTIVATIONS LIEES AU CHOIX DU DERNIER STAGE

Les avocats interrogés témoignent dans leur choix de ce dernier stage d'une volonté d'ouverture européenne. A un moment de leur cursus où ils n'étaient pas encore décidés à s'engager dans leur actuelle profession, leur motivation répondait à un besoin d'expériences autres que celles vécues lors des précédents stages.

<sup>13</sup> Cf. MORIN, op.cit., p.17.

<sup>14</sup> Entretien avec Mme la Rechstanwältin B.

<sup>15</sup> Entretien avec le Rechtsanwalt Gi., p.8.

C'est ainsi que l'un des avocats se présentait à un poste de stagiaire au service juridique du Parlement Européen situé à Luxembourg et l'obtenait en raison de ses bons résultats antérieurs et de la présence sur son curriculum vitae d'un séjour d'études en France sanctionné par la réussite à la maîtrise de droit public à Toulouse :

*« Les personnes qui travaillaient dans ce service étaient chargées de représenter les intérêts du Parlement européen devant la cour Européenne du Luxembourg. Cette période de stage a été très intense en recherches documentaires, je devais préparer des argumentations, rédiger des sortes de projets de recherches sur des questions juridiques particulières, par exemple sur le Traité de Maastricht. »<sup>16</sup>*

Un autre avocat choisissait son dernier stage en fonction d'un projet de thèse en droit européen. Entre le premier examen d'Etat en droit et le Referendariat, il avait obtenu son DEA de Droit communautaire à Strasbourg, à l'université Robert Schumann. Grâce à cette spécialisation, il effectua un stage de deux semaines au sein du service juridique de la commission de Bruxelles puis passa trois mois au sein du Secrétariat Général du Parlement Européen à Luxembourg :

*« Lors du premier stage, j'étais affilié au juriste espagnol du service juridique de la Commission. Le téléphone sonnait toutes les deux minutes, il n'avait pas le temps de s'occuper de moi. J'ai mené des recherches dans les vastes bibliothèques de la Commission en vue de ma thèse en droit européen. Pendant les trois mois au Parlement Européen, j'ai continué à effectuer des recherches et j'ai rédigé les quarante premières pages de ma thèse ».<sup>17</sup>*

En raison de la variété des stages suivis par les référendaires, il nous semblait important de travailler sur la relation pédagogique et didactique maître de stage/référendaire afin de comprendre les modalités de transmission de la formation et du savoir.

### **3. RELATIONS PEDAGOGIQUES MAITRE DE STAGE/REFERENDAIRE.**

Les étudiants ont la possibilité d'émettre des souhaits quant au choix de leurs maîtres de stage mais ceux-ci sont rarement suivis. A la fin de chaque stage, l'étudiant se voit remettre un certificat (*Zeugnis*) d'évaluation de ses compétences professionnelles dans le traitement des différents cas d'espèce.

Si les avocats interrogés affirment avoir acquis des connaissances théoriques et techniques au cours de ce *Referendariat* grâce à leurs expériences professionnelles et leurs maîtres de stage, ils soulignent le fait que cette dernière relation pédagogique n'est pas toujours unilatérale. En fonction de son cursus antérieur et de ses domaines de spécialisation les plus récents, il arrive que le référendaire apporte un éclairage et des éléments nouveaux au traitement du dossier :

*« L'affaire la plus importante que j'ai eue à élaborer pour le Procureur concernait une entreprise française qui employait sur un chantier de Lahr de nombreux ressortissants turcs. Les douaniers de Kehl avaient arrêté ces travailleurs parce qu'ils les soupçonnaient de ne posséder ni permis de séjour ni permis de travail. Le Procureur était chargé d'évaluer la situation juridique, de décider s'ils avaient commis une infraction au code*

<sup>16</sup> Entretien avec Mme la Rechtsanwätlerin Br., p.6.

<sup>17</sup> Entretien avec M. le Rechtsanwalt Gi., p.18.

de la loi allemande concernant les étrangers. Il y avait un arrêt de la Cour de Justice du Luxembourg, de 1990, traitant d'un cas similaire. Les principes à retenir à partir de cet arrêt m'ont permis d'élaborer un avis juridique de huit pages qui apportait au Procureur quelque chose dont il n'avait pas connaissance. Dans la mesure où il n'avait pas étudié durant sa formation le Droit Européen, il était totalement incapable d'évaluer une situation juridique que l'on pouvait considérer comme dominée par celui-ci. Il n'avait par exemple pas du tout connaissance de ce qu'on appelle la primauté du Droit Européen sur les Droits nationaux. Donc cet avis juridique a été livré au Parquet Général du Land de Bade-Württemberg, il a été consulté par différentes autorités et au bout de deux ans, une solution était enfin trouvée. Les trois turcs qui avaient été arrêtés et mis en prison, n'avaient en réalité pas commis d'infraction. Ils ont été libérés et les cautions leur ont été remboursées. Si j'ai beaucoup appris de mon maître de stage durant cette période, j'étais satisfait de constater que ma formation en Droit Communautaire à Strasbourg me permettait, dans deux avis différents, d'apporter des connaissances au Procureur, dont il me remercia. »<sup>18</sup>

Par ailleurs, les connaissances acquises durant le *Referendariat* par l'intermédiaire du maître de stage dépendent prioritairement tout autant de la bonne volonté de ce dernier que de l'attention et du temps qu'il est en mesure de leur accorder. La portée formatrice du *Referendariat* est ainsi soumise à des conditions subjectives et objectives qui déterminent en partie la qualité de la formation professionnelle sur cette période. Ces données expliquent la forte disparité des appréciations des référendaires quant à « l'utilité » didactique des maîtres de stage pendant le « service préparatoire » :<sup>19</sup>

« Pour mon stage en droit civil, j'avais pour maître de stage un juge assez âgé, nourri de longues années d'expériences professionnelles. J'ai énormément appris à ses côtés parce qu'il consacrait beaucoup de temps à m'expliquer ce que je ne comprenais pas, je pouvais lui poser toutes les questions qui me tracassaient, il s'efforçait à être disponible et pourtant son emploi du temps était très chargé. En droit pénal, j'étais suivie par un Procureur qui était également débordé de travail. Il n'était jamais disponible. C'est tout juste s'il me disait « bonjour » lorsqu'on se croisait. Nos relations étaient très formelles et elles le restèrent. Il ne m'a strictement rien appris ». <sup>20</sup>

#### 4. APPORTS ET LIMITES DU REFERENDARIAT.

Les avocats interrogés considèrent cette immersion professionnelle de longue durée comme globalement positive. Les éléments de satisfaction les plus souvent cités sont :

- le contact avec des professionnels
- la variété des stages qui permet de découvrir différentes professions à un moment où le référendaire n'a pas encore forcément choisi la sienne.
- l'apprentissage de méthodes de travail très différentes.
- l'intérêt, compris a posteriori par le jeune avocat, d'avoir exercé par exemple le travail d'un Procureur.

Cependant ils déplorent la faible disponibilité fréquente des maîtres de stage et la perte de temps liée à l'exécution de tâches peu intéressantes et valorisantes.

<sup>18</sup> Entretien avec le Rechtsanwalt Gi., p.9.

<sup>19</sup> En Allemagne, le « Referendariat » est également nommé « Vorbereitungsdienst », c'est-à-dire « service préparatoire ».

<sup>20</sup> Entretien avec Mme la Rechtsanwältin B., p.5.

Si 86,6% des jeunes avocats français interrogés<sup>21</sup> affirment que le stage de deux ans a effectivement été pour eux un moyen d'intégration professionnelle, la majorité des avocats allemands répondent que le *Referendariat* n'a pas joué pour eux un tel rôle. Les connaissances, relations, contacts noués durant cette période n'ont pas été déterminants lors de leur première intégration dans un cabinet. Ce résultat est cependant à considérer avec prudence dans la mesure où les avocats allemands de notre échantillon avaient tous l'intention de donner à leur carrière, quelle qu'elle fût, une dimension européenne ou au moins internationale. Cette volonté d'ouverture impliquait une mobilité géographique qui les a tous éloignée de leur université ou région d'études et c'est peut-être la raison pour laquelle le *Referendariat* n'a pas constitué pour eux un moyen d'intégration professionnelle. La question reste ouverte pour les jeunes avocats allemands présentant un cursus plus « classique ».

## 5. REMARQUES DES JEUNES AVOCATS ALLEMANDS SUR L'ENSEMBLE DE LEUR FORMATION UNIVERSITAIRE.

En ce qui concerne l'évaluation de leur formation universitaire en droit, ils avancent la nécessité de réformes. La durée des études leur paraît beaucoup trop longue par rapport à leurs homologues français :

*« J'avais déjà quitté l'université de Göttingen lorsque la Bavière a introduit, en tant que première région, « l'essai libre ». Ceci signifie que vous avez la possibilité de passer le premier examen d'Etat en droit sans que cela ne compte en cas d'échec. La seule condition c'est de le présenter entre le 7<sup>ème</sup> et le 9<sup>ème</sup> semestre. C'est donc un moyen pour pousser les étudiants à s'inscrire plus tôt à l'examen, parce que la durée moyenne des études pour se préparer au premier examen d'Etat en droit était arrivé à 13.01 semestres à l'université de Göttingen quand je l'ai quittée au printemps 1989. 13 semestres donc 6 ans et demi pour se préparer à l'examen d'Etat en droit. Et cette phase d'examen vous prend encore au moins 7 mois. Donc, si l'on considère l'ensemble, plus de sept ans pour passer le premier examen d'Etat en droit. Pendant ce temps un juriste français ou anglais aura quasiment achevé toute sa formation. Je ne suis pas pour le système traditionnel qui nous amènerait tel qu'aujourd'hui à un statut du ci-nommé « Einheitsjurist ». Je crois surtout que pour pouvoir acquérir une expérience professionnelle dans le métier d'avocat, il faut bien raccourcir la formation. Il faut permettre aux futurs avocats d'entrer plus tôt dans la profession. Personnellement, j'y suis entré quand j'avais 33 ans. D'accord j'ai passé auparavant des stages de référendaire d'une durée de deux ans et demi<sup>22</sup>, mais si vous considérez l'ensemble de ma formation, elle a duré douze ans, on pourrait aujourd'hui la raccourcir à sept ou huit ans. C'est pourquoi il y a selon moi un fort besoin de réformes de ce système d'études».<sup>23</sup>*

Ils estiment par ailleurs ne pas être suffisamment formés à la gestion du quotidien d'un cabinet :

*« Du point de vue juridique, nous avons bénéficié d'une formation très large mais nous n'avons pas été préparés à tout ce qui concerne l'exercice de la profession au quotidien : la gestion du personnel et des coûts, le marketing, la maîtrise de l'informatique et ses problèmes annexes, les histoires de taxes etc. Etre avocats comporte aussi de lourdes responsabilités vis-à-vis de soi, de ses collègues et de ses clients, je ne m'en étais pas rendu compte lors de mes stages».<sup>24</sup>*

21 Cf. I. Etude quantitative du barreau strasbourgeois. Pp.23-24.

22 Le *Referendariat* durait à l'époque encore 30 mois.

23 Entretien avec M. le Rechtsanwalt B.

24 Entretien avec Mme la Rechtsanwältin B., p.8.

Ces propos sont corroborés par un autre avocat :

*« Je dirai clairement que la formation juridique en Allemagne n'est adaptée ni à la pratique ni aux besoins quotidiens de la profession d'avocat. On ne commence à véritablement apprendre notre métier qu'à partir du moment où l'on intègre un cabinet d'avocats ».*<sup>25</sup>

Sur le contenu des réformes à envisager, les réponses restent vagues. L'évocation de la création de cursus spécialisés dans la formation des avocats, du type des CRFPA français, ne soulève guère d'enthousiasme :

*« Il serait difficile d'instaurer une telle école à cause de ce principe de base qu'est le respect de la liberté de la profession, qu'on trouve dans l'article 12 de la Constitution de l'Allemagne. Si on admettait le système français, ce serait peut-être une infraction au Droit fondamental de pouvoir exercer librement la profession que l'on a choisie. En France, l'accès à la profession d'un avocat est bien limité par les circonstances de fait, parce qu'au début il faut trouver un cabinet d'avocats, sinon on n'a pas le droit de s'installer librement. Je dirai qu'il faut trouver une solution qui se situe entre les deux systèmes : une solution qui respecte à la fois le Droit fondamental et peut-être encore une limitation d'accès pour limiter le nombre toujours grandissant d'avocats ».*<sup>26</sup>

En complément à ces interrogations, nous aborderons dans la conclusion de ce rapport les réformes envisagées et discutées récemment par les autorités politiques allemandes. Auparavant, nous suivrons le parcours professionnel des avocats de notre échantillon à partir de leur réussite au second examen d'Etat en droit. Cette dernière partie traite de l'insertion professionnelle de ces jeunes avocats. Intégration professionnelle que nous étudierons dans une perspective de comparaison avec les éléments dont nous disposons pour la France.

---

<sup>25</sup> Entretien avec M. le Rechtsanwalt Gi., p.17.

<sup>26</sup> Entretien avec le Rechtsanwalt, Gi., p.18.

### C. L'entrée des jeunes avocats allemands dans la profession.

Au terme du Referendariat, les étudiants sont considérés comme « référendaires en droit », la réussite au second examen d'Etat leur confère le titre de *Rechtsassessor* (assesseurs en droit) puis lorsqu'ils prêtent serment, ils obtiennent celui de *Rechtsanwalt*. Au terme de cette étude qualitative sur l'entrée dans la profession des jeunes avocats allemands, nous nous devons de nuancer l'hypothèse que nous avançons en conclusion de notre rapport intermédiaire<sup>27</sup>, selon laquelle l'Allemagne nous montrerait que l'existence d'un contingent d'avocats plus élevé par rapport à la population globale n'agirait pas de manière négative sur le statut de ceux-ci.

Si la France compte environ 30000 avocats pour 60 millions d'habitants, l'Allemagne en dénombre près de 95000 pour une population totale de 80 millions d'individus. Le nombre d'avocats allemand croît de 7 à 8% chaque année. Selon plusieurs de nos interlocuteurs, cette saturation du marché des avocats a pour effet de rendre l'entrée dans la profession de plus en plus difficile :

*« L'ampleur des besoins de la population allemande n'augmente pas dans les mêmes proportions que la forte croissance annuelle du nombre d'avocats. Ceci a pour conséquence que de plus en plus de jeunes avocats doivent subir des temps très durs durant leurs premières années d'exercice professionnel »*<sup>28</sup>

Ces difficultés, que nous étudierons successivement, se manifestent sur différents plans : la recherche d'un premier cabinet, la rémunération et le développement d'une clientèle personnelle.

#### 1. PRECARITE DES JEUNES AVOCATS ALLEMANDS LIEE AU STATUT DE COLLABORATEUR LIBRE.

En France, le montant minimum du salaire (en 1998, 9400 francs/mois desquels on doit déduire 2500 francs de paiement de charges, soit environ 7000 francs nets mensuels) d'un avocat stagiaire proposé par L'Union des Jeunes Avocats est généralement respecté par les cabinets recruteurs. Cette mesure présente une sécurité financière que ne connaissent pas

<sup>27</sup> Voir Hincker Laurent, Igersheim Jacqueline et Matas Juan, *Rapport intermédiaire. L'entrée dans la profession d'avocat. I La formation de l'avocat*, doc. Dactyl., 83p., pp. 82.

<sup>28</sup> Entretien avec M. le Rechtsanwalt G., p.5.

toujours les jeunes avocats allemands. En effet, cette période de deux années de stage garantie par un salaire minimum n'existe pas Outre-Rhin. Cette situation induit deux types de stratégie d'entrée dans la profession.

Soit les avocats allemands s'installent à leur compte dès l'obtention de leur titre de *Rechtsanwalt* : cette possibilité toute théorique est en pratique périlleuse et peu sont ceux qui tentent l'expérience, en raison notamment de la pression du marché qui suscite la réticence des banques à accorder des crédits à de jeunes avocats désireux de s'installer à leur compte.

*« En Allemagne, vous avez toujours le droit de vous installer en tant qu'avocat à partir du moment où vous avez réussi votre second examen d'Etat en droit, mais avec tous les risques d'un entrepreneur. Et les banques allemandes sont de plus en plus réticentes à accorder des prêts à de jeunes avocats sans expérience professionnelle solide. »<sup>29</sup>*

Soit ils recherchent<sup>30</sup> un cabinet d'avocat dans lequel ils pourront acquérir leurs premières expériences professionnelles. L'absence de garantie d'un salaire minimum durant les deux premières années d'exercice conjuguée à l'offre massive de jeunes avocats sur le marché induisent de la part des cabinets, des politiques de recrutement qui peuvent se révéler très précarisantes pour le jeune avocat. S'il veut assurer sa rémunération celui-ci se doit de veiller tout particulièrement au statut qui lui est accordé lors de son entrée dans le cabinet : collaborateur libre (*Freiermitarbeiter*) ou employé. Le premier est peu adapté à la situation de jeunes avocats dépourvus d'une clientèle personnelle suffisamment importante parce qu'il les place souvent directement sous la dépendance et le bon vouloir d'un avocat plus âgé et ne leur octroie aucune prestation sociale. Du point de vue des recruteurs, ce statut permet d'épargner le paiement des prestations sociales dû à un employé et d'intégrer au sein du cabinet une main-d'œuvre de sous-traitance moins onéreuse.

*« Le statut de collaborateur libre n'est qu'un détournement du statut d'employé. Il est vrai que vous pouvez exercer ce métier d'avocat en tant que collaborateur libre, mais la condition indispensable serait que l'on vous donne une clientèle personnelle ou qu'on vous laisse la possibilité d'en développer une. Si l'on ne vous donne que des clients du cabinet que vous n'avez jamais le droit de facturer pour votre propre compte... c'est-à-dire si votre tâche consiste essentiellement dans la préparation de dossiers qui permettront aux autres avocats de prendre une décision, votre statut devrait être celui d'un employé. Mais ce n'est pas le cas. On se sert de vous pour épargner les prestations sociales qui sont chères. Et, en tant que débutant, vous acceptez tout ce qu'on vous offre parce que vous ne pouvez pas faire autrement, sinon vous risquez de perdre encore des semaines voire des mois à chercher un autre cabinet, et tout cela vous coûte de l'argent. Avec ce statut de collaborateur libre, vous n'avez pas non plus tout de suite droit aux prestations des chômeurs de la part de la « Bundesanstalt für Arbeit » (« Office fédéral du travail ») parce que vous ne remplissez pas les conditions selon lesquelles vous devez avoir contribué au moins 12 mois à la « Bundesanstalt für Arbeit ». Avant ce délai de cotisation, vous n'avez droit à aucune prestation en tant que chômeur. Donc vous n'êtes rien, absolument rien. »<sup>31</sup>*

Cette situation de précarité liée à leur entrée dans la profession a été évoquée par plusieurs avocats interrogés, qui nous ont confiés avoir été bernés dans leur premières expériences par des cabinets qui entretenaient volontairement le flou sur le statut dont ils devaient bénéficier.

<sup>29</sup> id., p.5.

<sup>30</sup> Les avocats de notre échantillon ont tous recherché leurs cabinets en envoyant des CV.

<sup>31</sup> Entretien avec M. le Rechtsanwalt G., p.12.

« Au mois de septembre, j'avais trouvé un premier poste auprès d'une société d'avocats qui était orientée vers l'Europe de l'est à W.... Je les ai rapidement quittés après que les conflits se soient multipliés. Les litiges subsistent aujourd'hui encore mais de manière écrite, ils concernent mon statut de l'époque qui reste incertain : à savoir collaborateur libre ou employé. »<sup>32</sup>

« (...) j'ai cherché un premier poste bien payé. J'ai donc lancé 100, 120 candidatures sur le marché, à partir de la fin de l'année 1996, début 1997 et le premier poste offert, relativement bien payé, c'était un poste en tant que collaborateur libre dans un cabinet d'avocats à Stuttgart. J'y ai travaillé du mois de juin 1997 jusqu'au mois de décembre 1997. Après cinq mois, on a résilié mon contrat, ce qui m'a bien étonné, parce que c'était une période de travail intense dans la mesure où je devais étudier des questions nouvelles pour moi et qui concernaient la liquidation de compagnies de l'ancienne RDA. Le cabinet traitait de la liquidation de 13 de ces compagnies, moi je devais en préparer deux. J'ai eu besoin de près de quatre mois pour me familiariser avec ces questions et au début du mois de novembre 1997, il résiliait tout de même le contrat. La raison invoquée était que j'avais des querelles avec le troisième partenaire, qui était un peu plus âgé que moi. Étrangement nos relations se sont améliorées après la résiliation du contrat, tandis qu'elles ont commencé à se détériorer avec le premier partenaire au sujet de mon statut. La question est de savoir si j'étais, dans la réalité, collaborateur libre ou employé, l'administration du travail s'est également emparée de la question. »<sup>33</sup>

Pour l'un des avocats interrogés, son statut de collaborateur libre et le manque de soutien du cabinet recruteur quant au développement d'une clientèle personnelle, a entraîné un fort endettement :

« Et puis j'ai trouvé un autre cabinet d'avocat qui était d'accord pour me soutenir pour rédiger la thèse. Là, j'étais donc collaborateur libre, pour un taux qui semblait très intéressant. Il me proposait de lui-même presque 200 francs français par heure, étant donné que je sortais d'un niveau de vie d'étudiant, j'étais très content, moi, je n'en aurais sollicité que la moitié. En juillet 1996, à partir de 30 heures seulement de collaboration, je pouvais à peu près gagner 2000 DM. Au mois d'août, c'était déjà nettement moins puis au mois de septembre quasiment plus rien. Mes dettes personnelles avaient atteint un montant de 7000 DM en trois mois, parce qu'il ne me fournissait plus de travail. A la fin du mois de septembre, je suis donc allé le voir, en lui rappelant que nous avions conclu un accord selon lequel je signerai un contrat d'employé au bout de trois mois, si mon travail lui convenait. Mais il ne se décidait pas, et mon travail n'augmentait pas, j'ai donc décidé de quitter ce cabinet mais lorsque je lui ai fait part de ma décision, il m'a annoncé qu'il faudrait avant cela que je contribue aux frais de gestion de l'étude. Il a calculé 3600 DM de frais par mois. Ça me semblait énorme, parce que je m'étais attendu à ce qu'il me fournisse ou m'aide à acquérir une clientèle suffisante pour au moins couvrir les dépenses, or ce n'était pas le cas. J'ai donc mensuellement payé les 3600 DM sur un total de sept mois, ce qui fait à peu près 25000 DM, et pendant tout ce temps là j'avais des chiffres d'affaires de 12000 à 15000 DM par mois. J'ai donc essayé de trouver mes propres clients et de travailler avec ceux qu'il me confiait mais ils étaient rares. »<sup>34</sup>

Cette situation de précarité liée au statut de collaborateur libre n'est pas systématique. Parmi les avocats interrogés, certains travaillent encore sous ce statut mais leur rémunération est devenue satisfaisante grâce au soutien actif des avocats plus âgés :

« Au début, j'étais très déçue de la rémunération que je percevais, ça ne correspondait pas du tout à l'idée que j'en avais, je ne parvenais pas à développer une clientèle suffisamment importante. Aujourd'hui c'est différent, M. ... qui a fondé ce cabinet nous soutient, il nous donne beaucoup de clients et d'un dossier à l'autre, d'un client satisfait à un autre, on développe sa propre clientèle. »<sup>35</sup>

« Aujourd'hui, je travaille toujours en tant que collaborateur libre, j'ai donc l'obligation de développer une clientèle personnelle mais c'est plus facile puisque M. nous soutient et a les capacités de me donner de la clientèle. Depuis quatre mois, j'ai deux grands clients qui me rémunèrent très bien, ils m'ont permis de rembourser des dettes contractées dans d'autres cabinets et d'entamer une formation spécialisée en droit de la faillite. »

32 Entretien avec M. le Rechtsanwalt Gi., p.8.

33 Entretien avec M. le Rechtsanwalt Ga., p.7.

34 Entretien avec M. le Rechtsanwalt Gi., p.17.

35 Entretien avec Mme la Rechtsanwältin B., p.6.

## 2. POINTS DE COMPARAISON ENTRE LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE.

L'âge des jeunes avocats allemands à leur entrée dans la profession est plus élevé qu'en France en raison de la durée réelle des études qui excède largement, dans la majorité des cas, les 10 ou 11 semestres règlementaires. Le cadre moins rigide d'organisation des études de droit en Allemagne ainsi que son principe de semestrialisation semble inciter les étudiants à enrichir leurs études d'expériences ou formations annexes (séjour à l'étranger, stages en langue etc.) sans crainte de perdre une année complète.

Les jeunes avocats allemands interrogés avouent ne pas posséder de clientèle personnelle très développée, sur ce point ils soulignent également le nécessaire soutien d'avocats plus âgés. Ce fait est d'autant mieux compréhensible qu'ils exercent dans une région autre que celle de leurs études et de leurs stages qui, par ailleurs ne semblent pas leur avoir apporté de relations susceptibles d'être déterminantes pour leur entrée professionnelle dans un premier cabinet.

Les différences les plus flagrantes dans les situations des jeunes avocats français et allemands à l'entrée dans la profession sont liées à une saturation du marché des avocats outre-Rhin et à la précarité de la rémunération de ceux-ci.

Les délais impartis pour cette étude ne nous ont pas permis de prendre connaissance des mesures de réforme décidées par le gouvernement allemand au cours de ces deux derniers mois. Aussi aimerions-nous conclure en rappelant les réflexions plus anciennes sous-jacentes à ces mesures.

L'un des points les plus importants de cette réforme concerne la discussion d'une éventuelle suppression du premier examen d'Etat en droit. Cette idée qui émane du gouvernement régional du Bade-Württemberg aurait pour objectif de remplacer cet examen d'Etat par un diplôme qui sanctionnerait la formation dispensée en premier cycle des études de droit. Cette mesure aurait pour principale conséquence de transférer la responsabilité de l'examen, de l'Etat vers les Universités. Si le Bade-Württemberg a décidé de tester la mise en place d'un tel diplôme, il ne peut, en raison de la primauté de la loi nationale, décider seul de l'application effective d'une telle réforme.

Cependant, cette réglementation ancienne concernant les études en droit est actuellement également remise en question au niveau du gouvernement national. A la demande du ministère de la justice, une « commission de coordination de la réforme de la formation » a commencé à travailler fin 1997 à la préparation de changements fondamentaux. Cette commission traite en tout premier lieu de la réforme du *Referendariat* mais elle examine également les possibles transformations à tous les niveaux du cursus.

La suppression du premier examen d'Etat donnerait aux facultés la possibilité de poser elles-mêmes leurs objectifs en matière d'enseignement, elles pourraient ainsi développer des profils scientifiques spécialisés et particuliers. De nombreux étudiants soutiennent également cette mesure dans la mesure où ils espèrent exercer plus d'influence sur le contenu et les modalités d'examen dans le cadre d'un diplôme universitaire. Il est à noter que nombre de professeurs estiment que le modèle d'un cursus avec diplôme ne pourrait être réalisé que sur

la base d'une réduction significative des effectifs d'étudiants. Les professeurs seraient alors chargés des tâches liées aux examens, qui sont aujourd'hui encore supportées par des juges, des avocats etc.

Les détracteurs de ce projet avancent qu'avec un examen d'Etat, les modalités identiques au niveau national, permettent une comparabilité des résultats qui ne serait pas atteinte dans les mêmes proportions avec l'instauration d'un diplôme universitaire. Les partisans du diplôme souhaitent quant à eux briser cette « idéologie de l'objectivité »<sup>36</sup> et renvoient à d'autres disciplines dans lesquelles il est aujourd'hui déjà possible que des spécialisations personnelles soient l'objet d'examen de maîtrise.

Il est bien évident que le contexte politique dans lequel se discute cette suppression du premier examen d'Etat en droit joue un rôle important. On peut interpréter ce projet de réforme comme un signe de la volonté étatique de se retirer de la formation juridique. Si l'Université pouvait déjà délivrer un diplôme universitaire, la suppression du *Referendariat* serait plus aisée à imposer. Cette perspective représente un modèle attractif, surtout du point de vue des régions, qui pourraient ainsi économiser annuellement au niveau national près d'un milliard de marks.

---

<sup>36</sup> RATH (Christian), « Staatsexam oder Diplom ? », *Badische Zeitung*, 29.10.1997.

## CONCLUSION

Au terme de l'étude conduite au cours de l'année écoulée, nous avons pu mieux cerner les problèmes qui se rattachent à l'entrée dans la profession des jeunes avocats à l'issue de l'année passée au sein du CRFPA. Notre recherche visait à appréhender les mutations que celle-ci connaît à cause des réformes successives de la profession et notamment la fusion de 1992, mais aussi à l'afflux sur le marché d'un nombre croissant de jeunes avocats. De plus, les marchés juridique et judiciaire sont soumis à une internationalisation croissante, à l'émergence de nouvelles demandes, à l'adéquation à de nouvelles technologies, etc. Dans ce cadre, l'avocat cherche à s'adapter en préservant son identité, ses caractéristiques de profession libérale auxquelles, comme nous avons eu à maintes reprises l'occasion de le vérifier, il reste profondément attaché.

Il semble bien que l'hétérogénéité des trajectoires professionnelles soit appelée à se renforcer, entre des avocats polyvalents et des avocats spécialisés, entre ceux exerçant dans des structures de grande taille et ceux choisissant un exercice individuel, entre spécialistes du juridique et du judiciaire, etc. Ce n'est pas, bien sûr, un phénomène nouveau, mais cette diversité croissante ne va pas sans poser des problèmes ni sans soulever des questions concernant, tout à la fois, l'adéquation de la formation et la sauvegarde d'une cohésion professionnelle, remise en cause par ce processus. Par ailleurs, la gestion des stratégies de carrière et la conception du métier d'avocat sont au carrefour des choix individuels et des logiques du champ concerné, les uns et les autres surdéterminés par des évolutions de la société globale. On ne peut manquer d'être surpris par la relative absence dans les discours du thème de la fusion des avocats et des conseils juridiques alors qu'elle constitue un fait majeur pour la profession. On peut supposer que ce relatif mutisme a plusieurs sources : pour certains, le travail en commun préexistait à la fusion et n'a donc pas bouleversé les pratiques (c'est le cas notamment des gros cabinets juridico-judiciaires); pour les autres, la fusion n'a pas changé grand chose car ils demeurent spécialisés dans l'un ou l'autre domaine. Cependant on peut s'interroger sur l'impact à long terme de cette fusion. En effet, les conseils juridiques ont une culture d'entreprise commerciale différente de celle traditionnelle chez les avocats, en tant que profession libérale fondée sur une éthique et une déontologie. Il y a également la question de l'avocat salarié qui se pose avec plus d'acuité que par le passé.

Parmi les autres éléments majeurs que notre étude a pu mettre en lumière, la question de la formation se situe en bonne place. Notre enquête s'est déroulée sur un contexte de rumeur selon laquelle le CRFPA de Strasbourg ayant des problèmes financiers risquaient de quitter la ville, l'ensemble des CRFPA devant être regroupé à Nancy. Certains avocats reprochent au CRFPA d'accueillir trop d'élèves pour parvenir au chiffre de 40 lui permettant de bénéficier de subventions plus conséquentes (comme nous l'avons montré lors de la première partie de

notre étude). En éloignant le CRFPA de Strasbourg, ils espèrent faire financer la formation par le truchement de la taxe à l'apprentissage qui n'existe pas dans les trois départements de l'est de la France. En fait derrière cet argument se cache peut-être aussi le souci d'éloigner de jeunes avocats, futurs concurrents qui comme nous l'avons vu s'installent essentiellement dans la ville où ils ont suivi leur année de formation au CRFPA, sans évaluer les effets pervers d'une telle politique. Le concept de formation alternée est mal compris et le problème de la formation sert de repoussoir voire de bouc émissaire à une profession en crise puisqu'en pleine mutation. La difficulté de la transmission du savoir dans une telle profession est qu'elle repose sur des connaissances et sur un savoir-faire et que ces deux éléments sont liés étroitement. Pour les avocats, à la différence peut-être des conseils juridiques, il ne faut pas négliger la dimension du savoir-être.

La construction de l'Union Européenne pose de redoutables questions sur l'harmonisation des cursus de formation et des pratiques professionnelles, d'autant plus que la libre circulation des avocats ouvre le marché français à la concurrence des autres professionnels européens. Les différences constatées entre la formation et l'entrée dans la profession en France et en Allemagne montrent que le chemin à parcourir en ce domaine est encore long. Mais tout autant que les textes eux mêmes, c'est bien l'esprit de la profession qu'il s'agit de développer dans le sens d'une convergence afin de préserver les acquis et la spécificité de l'avocat tout en modernisant cette profession pour mieux la préparer à affronter les bouleversements de l'ouverture internationale et des transformations qui en découlent.

# **ANNEXES**

## Annexe I : les textes sur le statut du collaborateur

### A. EXEMPLE TYPE DE CONTRAT DE COLLABORATION

#### CONTRAT DE COLLABORATION

##### ENTRE LES SOUSSIGNÉS

Maître A..... demeurant,

**D'UNE PART**  
et

Maître B..... demeurant

**D'AUTRE PART,**  
**IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :**

##### I. DURÉE

**Article 1er :** Les soussignés seront liés entre eux par le présent contrat de collaboration conclu en conformité des dispositions de la loi du 31 décembre 1990 et des décrets subséquents et du règlement intérieur du Barreau de Strasbourg. A compter du ..... pour une durée indéterminée.

**Article 2 :** *Il est prévu une période d'essai de deux mois à compter de la prise d'effet du présent contrat, soit le .....*

*En dehors de la période d'essai, chacune des parties pourra à tout moment mettre fin au présent contrat à charge d'en informer l'autre au moins trois mois à l'avance.*

## II. LES CONDITIONS D'EXERCICE

**Article 3 :** *Le collaborateur s'engage à consacrer le temps nécessaire au traitement des dossiers qui lui sont confiés avec le même soin et la même conscience que pour ses affaires personnelles.*

**Article 4 :** *Tant que Maître B..... sera inscrit au stage, Maître A..... s'engage à lui apporter l'information, l'aide et le conseil nécessaire tant pour les dossiers du cabinet que pour les dossiers personnels, lui permettant d'acquérir une formation professionnelle et déontologique et à le laisser disposer du temps nécessaire pour remplir les obligations de stages.*

**Article 5 :** *Le cabinet permettra à l'avocat d'exercer sa profession dans les conditions lui garantissant le secret professionnel et lui permettant de constituer et développer sa clientèle.*

**Article 6 :** *Maître B..... pourra conserver à titre personnel toutes les affaires qui lui seront confiées, soit au titre de l'aide judiciaire, soit au titre d'une commission d'office, soit par des correspondants ou des clients personnels et encaissera à son seul profit les indemnités, honoraires, vacations et émoluments pouvant en résulter.*

*Il bénéficiera, pour le suivi de ses affaires et afin d'assurer le développement de sa clientèle personnelle de l'ensemble des moyens du cabinet sans aucune restriction et dans des conditions normales d'utilisation.*

**Article 7 :** *Dans la mesure où il agit dans le cadre du présent contrat pour le compte et sous la responsabilité de Maître A....., il ne devra agir et se présenter qu'en cette qualité.*

**Article 8 :** *Maître B..... demeurera maître de son argumentation ; si celle-ci est contraire à celle que développerait Maître A....., Maître B....., devra, avant d'agir, en informer Maître A.....*

*L'avocat collaborateur d'un autre avocat peut demander à ce dernier de le décharger d'une mission qu'il regarde comme contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance.*

## III. REMUNÉRATION

**Article 9 :** *La rémunération sera fixée ainsi qu'il suit au moyen d'une rétrocession d'honoraires qui sera, à compter de la prise d'effet du présent contrat d'un montant de ..... mensuel.*

*Les conditions de cette rémunération seront fixées chaque année par les parties avant le ..... Elles pourront toutefois être modifiées à tout moment par accord entre les parties.*

**Article 10 :** *Maître B..... recevra sans délai, et sur justification, le remboursement de tous les frais professionnels, notamment de déplacement exposés dans l'intérêt du cabinet.*

## IV. CONGÉS

**Article 11 :** *Maître B..... disposera au moins d'un mois de vacances dans l'année, au cours de l'été ou selon toute autre convenance réciproque, rémunéré comme une période d'activité.*

*La période et la durée des vacances du collaborateur seront fixées d'un commun accord en janvier de chaque année.*

*A partir de six mois de collaboration effective, en cas de rupture du contrat de collaboration, le collaborateur a droit à un congé, dans les mêmes conditions de*

*rémunération, calculé à raison d'une semaine par période d'activité de trois mois et pris pendant le délai de prévenance, délai qui est compté dans la période d'activité pour le calcul de la durée de congé.*

## V. ARRÊTS MALADIE - CONGÉS MATERNITÉ

**Article 12 :** En cas d'indisponibilité pour raison de santé, Maître B..... recevra pendant ..... (un mois au moins) sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous déduction des indemnités journalières éventuellement perçues au titre des régimes de prévoyance du barreau.

**Article 13 :** *La collaboratrice enceinte est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins six semaines à l'occasion de son accouchement.*

*Cette suspension ne peut être la cause de la rupture de son contrat de collaboration.*

*Durant cette période elle reçoit sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous déduction des indemnités versées dans le cadre des régimes de prévoyance collective du barreau et de l'assurance sociale obligatoire.*

## VI. FIN DE CONTRAT DE COLLABORATION

**Article 14 :** *Sauf manquement grave aux règles professionnelles, chaque partie peut mettre fin à la collaboration en avisant l'autre au moins trois mois à l'avance.*

*La rétrocession d'honoraires habituelle reste due pendant ce délai, même en cas de non-exercice de la collaboration à la demande ou du fait de l'avocat ayant conclu le contrat avec le collaborateur.*

**Article 15 :** *Après l'expiration du présent contrat, le collaborateur disposera d'une entière liberté d'établissement dans le strict respect des règles déontologiques et du Règlement Intérieur du Barreau.*

**Article 16 :** *Quelle que soit la cause de la cessation de collaboration, Maître B..... pourra demeurer domicilié au cabinet de Maître A ..... jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'Ordre une nouvelle condition d'exercice et ce pendant une durée qui ne pourrait excéder trois mois, étant entendu que son courrier devra lui être normalement acheminé, même après ce délai.*

## VII. LITIGES

**Article 17 :** *Toute difficulté susceptible de s'élever entre les parties à l'occasion de l'exécution du présent contrat ou consécutivement à l'achèvement de celui-ci sera soumise à l'arbitrage du Bâtonnier de l'Ordre des Avocats au Barreau de STRASBOURG.*

Fait à ....., le..... En trois exemplaires, dont un pour le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats au Barreau de Strasbourg.

**(Les articles en italiques correspondent aux dispositions obligatoires du contrat en application de l'article 93 du Règlement Intérieur).**

## B. TEXTES REGISSANT LE STAGE

### *1. Décret du 27 novembre 1991 Section III : Sous-section 1 : Inscription sur la liste du stage*

**Article 72 :** Toute personne qui demande son inscription sur la liste du stage est tenue de fournir au conseil de l'ordre :

1° Les pièces établissant sa nationalité;

(2°) Sous réserve des dérogations prévues aux articles 97 et 99, l'un des titres ou diplômes prévus à l'article 11 (2°) de la loi du 31 décembre 1971 précitée ;

3° Sous réserve des dérogations prévues aux articles 97 à 100, le certificat d'aptitude à la profession d'avocat.

Le conseil de l'ordre recueille tous les renseignements sur la moralité du candidat et vérifie qu'il satisfait aux conditions de l'article 27 de la loi du 31 décembre 1971 précitée, eu égard aux conditions dans lesquelles il exercera la profession pendant le stage.

**Article 73 :** L'inscription sur la liste du stage est prononcée par le conseil de l'ordre dans les deux mois de la réception de la demande.

Elle comporte inscription au centre régional de formation professionnelle de la cour d'appel dans le ressort de laquelle est situé le barreau auquel appartient l'intéressé.

Le refus d'inscription ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait été entendu ou appelé avec un délai de huit jours au moins.

**Article 74 :** La décision portant inscription ou refus d'inscription sur la liste du stage est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les quinze jours de sa date à l'intéressé et au procureur général qui peuvent la déférer à la cour d'appel dans les conditions prévues à l'article 16.

A défaut de notification d'une décision dans le mois qui suit l'expiration du délai imparti au conseil de l'ordre pour statuer, la demande est considérée comme rejetée et l'intéressé peut porter sa réclamation devant la cour d'appel dans les conditions fixées au premier alinéa.

Dans tous les cas, l'intéressé avise sans délai de sa réclamation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le procureur général et le bâtonnier.

**Article 75 :** Les candidats doivent, avant d'être inscrits sur la liste du stage, et sur la présentation du bâtonnier de l'ordre, prêter serment devant la cour d'appel dans les termes prévus au deuxième alinéa de l'article 3 de la loi du 31 décembre 1971 précitée.

**Article 76 :** Le conseil de l'ordre arrête la liste des avocats inscrits sur la liste du stage qui est publiée chaque année avec le tableau. Ces avocats sont inscrits d'après la date de leur admission.

### *2. Sous-section 2 : Régime du stage*

**Article 77 :** Le centre régional de formation professionnelle responsable, aux termes des articles 13 et 14 de la loi du 31 décembre 1971 précitée, de l'enseignement et de la formation

professionnelle des avocats inscrits sur la liste du stage fixée notamment dans son règlement intérieur les conditions dans lesquelles sont assurés :

1° La participation aux travaux comportant notamment un enseignement des règles, usages et pratique de la profession, organisé par le centre ou par des organismes de formation agréés par le Conseil national des barreaux ;

2° La fréquentation des audiences ;

3° La participation éventuelle à des travaux de la conférence du stage dans les barreaux qui l'ont instituée ;

4° Un travail effectif à finalité pédagogique qui doit avoir lieu à concurrence d'une année au moins en qualité de collaborateur, de salarié ou d'associé d'un avocat ou auprès d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ou d'un avoué à la cour d'appel.

Pendant le reste de sa durée, le stage peut aussi être accompli, suivant les modalités fixées par le règlement intérieur du centre en conformité avec les règlements intérieurs des ordres :

1° Dans l'étude d'un notaire ;

2° Auprès d'un avocat inscrit à un barreau étranger ;

3° Dans un cabinet d'expert-comptable ou de commissaire aux comptes ;

4° Au parquet de la cour d'appel ou d'un tribunal de grande instance ;

5° Auprès d'une administration publique ou dans les services juridiques ou fiscaux d'une entreprise employant au moins trois juristes ou d'une organisation internationale.

*(décret n°95-1110 du 17 octobre 1995, art. 6) « Le stage peut être accompli à mi-temps. La période ainsi effectuée ne compte que pour la moitié du temps. Toutefois, l'ensemble des travaux organisés par le centre ou par les organismes de la profession agréés par le Conseil national des barreaux doit avoir été accompli au cours des deux années suivant la date de prestation de serment de l'avocat. »*

**Article 78 :** L'avocat inscrit sur la liste du stage porte le titre d'avocat et peut accomplir tous les actes de la profession.

Il suit les enseignements du centre régional de formation professionnelle dont relève le barreau auquel il est inscrit.

**Article 79 :** A l'issue du stage, le conseil d'administration du centre régional de formation professionnelle délivre un certificat de fin de stage à l'avocat qui a satisfait à toutes les obligations mentionnées à l'article 77.

**Article 80 :** La décision du conseil d'administration qui refuse le certificat de fin de stage ne peut être prise sans que l'intéressé ait été entendu ; elle est motivée. Elle est notifiée par le président, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à l'intéressé qui peut la déférer à la cour d'appel. Il en est donné avis au bâtonnier du barreau auquel appartient l'intéressé.

La décision est susceptible de recours dans les conditions prévues aux premier, deuxième et sixième alinéas de l'article 16. L'intéressé avise sans délai de sa réclamation le procureur général, le président du conseil d'administration du centre et le bâtonnier de son barreau, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La décision de la cour d'appel est notifiée par le secrétariat-greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'intéressé et au président du conseil d'administration. Copie de la décision est adressée au bâtonnier par le secrétariat-greffe.

**Article 81** : Le stage ne peut être suspendu plus de trois mois, sauf dérogation accordée par le conseil d'administration du centre régional de formation professionnelle. Pour l'accomplissement du service national, la dérogation est de droit.

**Article 82** : Les secrétaires de la conférence du stage des avocats sont désignés par le conseil de l'ordre, parmi les avocats inscrits sur la liste du stage à la suite d'un concours auquel ne peuvent prendre part ceux qui ont été frappés d'une peine disciplinaire.

**Article 83** : Le conseil de l'ordre peut, dans les conditions fixées par son règlement intérieur et en liaison avec le centre régional de formation professionnelle, dispenser aux avocats inscrits sur la liste du stage un complément de formation déontologique compte tenu des usages propres au barreau.

**Article 84** : Les avocats inscrits à un barreau étranger peuvent effectuer un stage d'une durée d'un an, renouvelable deux fois, auprès d'un avocat inscrit au tableau. Ces stagiaires conservent leur qualité d'avocat étranger.

Sans être inscrits sur la liste du stage, ils participent, dans les conditions prévues à l'article 60, à l'activité professionnelle de l'avocat maître de stage, sans pouvoir se substituer à celui-ci dans aucun acte de sa fonction. L'exercice d'autres activités professionnelles entraîne le retrait de l'agrément.

Le maître de stage informe le bâtonnier de l'accueil du stagiaire et de la période prévue pour l'accomplissement du stage au moins un mois avant le début de celui-ci.

Le bâtonnier saisit le conseil de l'ordre qui, dans ce délai, accorde ou refuse son agrément. Les dispositions de l'article 74 sont applicables à la décision du conseil de l'ordre et aux voies de recours dont elle peut faire l'objet.

## C. TEXTES REGISSANT LE STATUT DU COLLABORATEUR

*Décret du 27 novembre 1991 : Section II*

### ***1. La collaboration***

**Article 129** : Les conditions de la collaboration sont convenues par les parties dans le cadre qui est déterminé par le règlement intérieur du barreau en ce qui concerne notamment la durée de la collaboration, les périodes d'activité ou de congé, les modalités de la rétrocession d'honoraires et celles dans lesquelles l'avocat collaborateur peut satisfaire à sa clientèle personnelle ainsi que les modalités de la cessation de la collaboration. Le règlement intérieur peut comporter un barème des rétrocessions d'honoraires minimales.

**Article 130** : L'avocat collaborateur d'un autre avocat demeure maître de l'argumentation qu'il développe. Lorsque cette argumentation est contraire à celle que développerait l'avocat auquel il est lié, il est tenu, avant d'agir, d'en informer ce dernier.

**Article 131** : L'avocat est civilement responsable des actes professionnels accomplis pour son compte par son ou ses collaborateurs.

**Article 132** : Lorsqu'il exerce ses activités professionnelles en qualité de collaborateur, l'avocat indique, outre son propre nom, le nom de l'avocat pour le compte duquel il agit.

**Article 133** : Dans la quinzaine de la conclusion du contrat ou de l'acte modificatif, un exemplaire en est remis contre récépissé ou expédié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au conseil de l'ordre, qui peut, dans un délai d'un mois, mettre en demeure, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les avocats de modifier la convention de telle façon qu'elle soit en conformité avec les règles professionnelles.

Le conseil de l'ordre contrôle notamment :

- 1° L'absence de clause limitant la liberté d'établissement ultérieure ;
- 2° L'absence de toutes dispositions limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office ;
- 3° L'existence d'une clause prévoyant la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à la conscience de l'avocat collaborateur ;
- 4° L'absence de clause susceptible de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat.

**Article 134** : Le procureur général peut demander communication du contrat de collaboration.

**Article 135** : Les décisions du conseil de l'ordre sont susceptibles de recours, dans les conditions prévues à l'article 16.

## ***2. Section III : Le salariat***

**Article 136** : Lorsqu'il exerce ses activités professionnelles en qualité de salarié, l'avocat indique, outre son propre nom, le nom de l'avocat pour le compte duquel il agit.

**Article 137** : L'avocat salarié est lié par un contrat de travail écrit qui ne peut porter atteinte au principe déontologique d'égalité entre avocats, nonobstant les obligations liées au respect des clauses relatives aux conditions de travail.

**Article 138** : L'avocat employeur est civilement responsable des actes professionnels accomplis pour son compte par son ou ses salariés.

Il est tenu, pour le compte de l'avocat salarié, au paiement des cotisations dues, par cet avocat, pour le fonctionnement de l'ordre et celui du Conseil national des barreaux.

**Article 139** : Dans la quinzaine de la conclusion du contrat de travail ou de la modification de l'un de ses éléments substantiels, un exemplaire en est remis contre récépissé ou expédié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au conseil de l'ordre qui peut, dans un délai d'un mois, mettre en demeure, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les avocats de modifier le contrat de travail pour le mettre en conformité avec les règles professionnelles.

Le conseil de l'ordre contrôle notamment, à l'exclusion des clauses relatives aux conditions de travail :

- 1° L'absence de clause limitant la liberté d'établissement ultérieure ;

2° L'absence de toutes dispositions limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office ;

3° L'existence d'une clause prévoyant la faculté de demander à être déchargé d'une mission contraire à la conscience de l'avocat salarié ;

4° L'absence de clause susceptible de porter atteinte à l'indépendance que comporte le serment d'avocat.

**Article 140** : Le procureur général peut demander communication du contrat de travail.

**Article 141** : Les décisions du conseil de l'ordre en cette matière sont susceptibles de recours, dans les conditions prévues à l'article 16.

**Article 142** : Pour tout litige né à l'occasion d'un contrat de travail, le bâtonnier est saisi par l'une ou l'autre des parties soit par requête déposée contre récépissé au secrétariat de l'ordre des avocats, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'acte de saisine précise, à peine d'irrecevabilité, l'objet du litige, l'identité des parties et les prétentions du saisissant.

**Article 143** : Le bâtonnier peut s'abstenir. Il ne peut être récusé que pour une des causes prévues à l'article 341 du nouveau code de procédure civile.

La demande de récusation du bâtonnier est déposée au secrétariat de l'ordre des avocats. Elle est instruite et jugée dans les formes prévues aux articles 344 à 354 du nouveau code de procédure civile.

En cas d'abstention ou de récusation du bâtonnier en exercice, il est remplacé par le plus ancien bâtonnier dans l'ordre du tableau, membre du conseil de l'ordre.

**Article 144** : Le bâtonnier convoque les parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au moins huit jours avant la date de l'audience. La lettre de convocation mentionne que les intéressés peuvent être assistés par un avocat. Copie de la lettre de saisine est jointe à la convocation du défendeur.

**Article 145** : Les procès-verbaux de l'instance et les transactions sont signés par le bâtonnier et les parties.

**Article 146** : Le bâtonnier statue sur les contestations relatives à l'étendue de sa saisine.

**Article 147** : Le bâtonnier a le pouvoir de trancher l'incident de vérification d'écriture ou de faux conformément aux dispositions des articles 287 à 294 et 299 du nouveau code de procédure civile.

En cas d'inscription de faux incidente, l'article 313 du nouveau code de procédure civile est applicable devant le bâtonnier. Le délai de l'instance continue à courir du jour où il est statué sur l'incident.

**Article 148** : En cas de mesure d'urgence sollicitée par l'une des parties, le bâtonnier peut être saisi à bref délai.

Dans tous les cas d'urgence, le bâtonnier peut, sur la demande qui lui en est faite par une partie, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Le bâtonnier peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, ordonner les

mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, il peut accorder une provision.

**Article 149** : Sauf cas de récusation et sous réserve du cas d'interruption de l'instance, le bâtonnier est tenu de rendre sa décision dans les six mois de sa saisine à peine de dessaisissement au profit de la cour d'appel.

En cas d'urgence, il est tenu de rendre sa décision dans le mois de sa saisine, à peine de dessaisissement au profit du premier président de la cour d'appel.

**Article 150** : Les débats devant le bâtonnier ont lieu hors la présence du public.

**Article 151** : Si la décision ne peut être prononcée sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le bâtonnier indique. Dès la mise en délibéré de l'affaire, aucune demande ne peut être formée ni aucun moyen soulevé. De même, aucune observation ne peut être présentée ni aucune pièce produite si ce n'est à la demande du bâtonnier.

**Article 152** : La décision du bâtonnier est notifiée par le secrétariat du conseil de l'ordre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à l'intéressé qui peut en interjeter appel dans les conditions prévues aux premier, deuxième et sixième alinéas de l'article 16. Copie de la décision du bâtonnier est adressée au procureur général par le secrétariat de l'ordre.

La décision de la cour d'appel est notifiée à l'intéressé par le secrétariat-greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie est adressée par le secrétariat-greffe au bâtonnier et au procureur général.

**Article 153** : Sont de droit exécutoires à titre provisoire les décisions du bâtonnier qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations dans la limite maximale de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois.

Les autres décisions peuvent être rendues exécutoires par le président du tribunal de grande instance lorsqu'elles ne sont pas déférées à la cour d'appel.

## **D. REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX**

### **TITRE X COLLABORATION ET SALARIAT**

#### **Article 91 : De la définition de la collaboration et du salariat**

a) La collaboration est un mode professionnel et exclusif de tout lien de subordination par lequel un avocat consacre tout ou partie de son activité à un autre avocat (sous réserve des dispositions de l'article 93 c) du présent règlement).

b) Le salariat est un mode d'exercice professionnel régi par les dispositions de la Loi et du décret, notamment les articles 7 de la Loi et 136 à 153 du décret, et toutes les dispositions non contraires au droit commun. L'avocat salarié n'est soumis à un lien de subordination que pour la détermination de ses conditions de travail.

c) Que la relation contractuelle soit une relation de collaboration ou de salariat, les avocats parties à la convention sont tenus entre eux au respect des principes essentiels et, notamment, du principe de confraternité et de dignité.

### **Article 92 : Du contrat**

Tout accord de collaboration ou de travail entre avocats doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit, conformément aux dispositions de l'article 7 de la Loi, conforme en substance au modèle figurant en annexe, contrat qui, de même que toutes les modifications de celui-ci, doit être déposé à l'Ordre dans les quinze jours de sa signature. Le Conseil de l'Ordre peut, dans un délai d'un mois, mettre en demeure les avocats de modifier le contrat afin de le rendre conforme aux règles professionnelles.

### **Article 93 : Des dispositions obligatoires du contrat de collaboration ou de travail**

a) Le contrat de collaboration ou de travail est librement débattu entre les avocats contractants ; toutefois, le contrat doit comporter obligatoirement des dispositions assurant le respect des principes énoncés aux paragraphes ci-après.

b) Le collaborateur et le salarié doivent pouvoir exercer dans des conditions garantissant le secret professionnel et l'indépendance qu'implique le serment d'avocat.

c) Le collaborateur doit pouvoir constituer et développer une clientèle personnelle. L'avocat salarié ne peut avoir de clientèle personnelle.

d) La durée et les modalités de la collaboration doivent être fixées. La période d'essai est de deux mois pour le contrat de collaboration et conforme aux dispositions de droit commun pour le contrat de travail.

e) Pour ce qui concerne le contrat de travail, les congés sont déterminés conformément aux dispositions de droit commun. Pour ce qui concerne le contrat de collaboration, les périodes de congés sont définies d'un commun accord. Elles ne peuvent être inférieures à un mois dans l'année ; elles sont rémunérées comme une période d'activité pour les collaborateurs percevant une rémunération fixe.

A partir de six mois de collaboration effective, en cas de rupture du contrat de collaboration, le collaborateur a droit à un congé, dans les mêmes conditions de rémunération, calculé à raison d'une semaine par période d'activité de trois mois et pris pendant le délai de prévenance, délai qui est compté dans la période d'activité pour le calcul de la durée du congé.

f) L'avocat collaborateur ou salarié d'un autre avocat demeure maître de l'argumentation qu'il développe et des conseils qu'il donne. Lorsque cette argumentation est contraire à celle que développerait l'avocat avec lequel il collabore ou dont il est salarié, il est tenu, avant d'agir, d'en informer ce dernier qui pourra alors prendre le contrôle du dossier.

L'avocat collaborateur ou salarié d'un autre avocat peut demander à ce dernier de le décharger d'une mission qu'il regarde comme contraire à sa conscience ou susceptible de

porter atteinte à son indépendance.

g) L'avocat collaborateur doit consacrer le temps nécessaire au traitement des dossiers qui lui sont confiés. Il doit y apporter le même soin et la même conscience que pour ses affaires personnelles. Il doit disposer tant pour les besoins de sa collaboration que pour le développement de sa clientèle personnelle, de l'ensemble des moyens nécessaires sans aucune restriction et dans des conditions normales d'utilisation.

L'avocat salarié doit consacrer tout son temps de travail au traitement des dossiers qui lui sont confiés.

h) L'avocat collaborateur ou salarié, s'il est inscrit au stage, doit recevoir au sein du cabinet une formation professionnelle ou déontologique.

Il doit disposer du temps nécessaire pour remplir les obligations de stage sans réduction de la rémunération convenue.

i) L'avocat collaborateur ou salarié ne peut assister ou représenter une partie ayant des intérêts contraires à ceux d'un client du cabinet auquel il collabore.

j) L'avocat collaborateur et l'avocat salarié doivent recevoir, sous forme respectivement de rétrocession d'honoraires et de salaire, une équitable rémunération dont les modalités sont librement fixées par le contrat. Ils ont également droit au remboursement de leurs frais professionnels sur justification, à l'exception pour le collaborateur des frais engagés pour sa clientèle propre.

k) En cas d'indisponibilité pour raison de santé, l'avocat collaborateur reçoit pendant un mois sa rétrocession d'honoraires habituelle, sous déduction des indemnités journalières éventuellement perçues au titre des régimes de prévoyance du Barreau.

l) La collaboratrice enceinte est en droit de suspendre sa collaboration pendant au moins six semaines à l'occasion de son accouchement. Cette suspension ne peut être la cause de la rupture de son contrat de collaboration.

Durant cette période, elle reçoit sa rémunération habituelle, sous déductions des indemnités versées dans le cadre des régimes de prévoyance collective du Barreau et de l'assurance sociale obligatoire.

m) Sauf manquement grave aux règles professionnelles, chaque partie peut mettre fin au contrat de collaboration en avisant l'autre au moins trois mois à l'avance.

La rétrocession d'honoraires habituelle reste due pendant ce délai, même en cas de non exercice de la collaboration à la demande ou du fait de l'avocat ayant conclu le contrat avec le collaborateur.

Il est mis fin au contrat de travail conformément aux dispositions de droit commun, compte tenu des dispositions des articles 142 à 153 du décret.

n) L'avocat collaborateur ou salarié, doit jouir d'une entière liberté d'établissement à l'expiration du contrat de collaboration ou de travail, mais il doit s'interdire toute pratique de concurrence déloyale ou tout autre manquement aux principes essentiels.

Il doit notamment :

— s'abstenir de tout acte professionnel dans une affaire à l'occasion de laquelle il aura connu le dossier adverse pendant la durée du contrat de collaboration ou de travail et ce, même dans le cadre de l'aide juridictionnelle et, plus généralement, dans le cas où les dispositions des

paragraphes d) et g) de l'article 8 du présent règlement ont vocation à s'appliquer.

— n'accomplir aucun acte professionnel pour un client du cabinet auquel il aura appartenu qu'après en avoir avisé par écrit l'avocat avec lequel il a collaboré ou dont il était salarié.

o) Quelle que soit la cause de la cessation de la relation contractuelle, l'avocat collaborateur ou salarié pourra demeurer domicilié au cabinet qu'il a quitté jusqu'à ce qu'il ait fait connaître à l'Ordre ses nouvelles conditions d'exercice et ce, dans le délai maximum de trois mois. Même après ce délai, son courrier lui sera normalement acheminé.

#### **Article 94 : Du règlement des litiges**

Les litiges résultant des relations de collaboration ou de salariat sont réglés conformément aux dispositions des articles 115, 116 et 117 du présent règlement.

#### **Article 95 : Des rapports avec le personnel**

a) L'avocat qui emploie du personnel est tenu de respecter les dispositions de la convention collective de travail applicable à la profession d'avocat.

b) De manière générale, l'avocat devra faire tout son possible pour régler à l'amiable d'éventuelles difficultés qui surgiraient avec son personnel et pour éviter que ces difficultés donnent lieu à une instance judiciaire.

#### **Article 96 : De la retraite du personnel et de la couverture des risques sociaux**

a) L'avocat est tenu d'adhérer à la Caisse de Retraite du Personnel des Avocats (C.R.E.P.A.), conformément aux textes en vigueur.

b) Il est tenu de souscrire, soit directement soit par l'intermédiaire du Barreau, auprès d'une Compagnie notoirement solvable, un contrat d'assurance aux fins de couvrir le risque décès ou invalidité totale prévu par la Convention collective (risques sociaux).

c) Il reste libre de souscrire ou non une assurance pour couvrir le risque maladie prévu par la Convention collective.



**II. VOTRE CURSUS UNIVERSITAIRE ET CRFPA**

## 1. Vous avez

une maîtrise en droit; précisez la mention de la maîtrise :

1  droit général                      2  droit public                      3  droit privé

4  droit des affaires                      5  carrières judiciaires

6  une équivalence à la maîtrise (précisez) : ..... —

Précisez les éventuels certificats de maîtrise : ..... —

..... —

2. Avez-vous un diplôme de troisième cycle ?                      1  oui                      2  non —

**Si oui :**

1  DEA seul                      2  DJCE seul                      3  autre DESS (que DJCE)

4  DEA + DJCE                      5  DEA + DESS                      6  DESS + DJCE

7  autre, précisez : ..... —

3. Vous avez obtenu le (ou les ) diplôme(s) de troisième cycle (plusieurs réponses possibles)

1  avant l'année de CRFPA    2  pendant                      3  après —

4. Vous avez obtenu votre CAPA

1  à Strasbourg    2  à Nancy-Metz ou Dijon    3  ailleurs, précisez : ..... —

**III. VOTRE STAGE DE DEUX ANS**

1. Vous êtes actuellement ?

1  en première année de stage                      2  en deuxième année

3  vous avez terminé votre stage —

2. Année d'entrée en stage : 19... —

3. Avez-vous effectué votre stage dès l'obtention du CAPA ?

1  oui                      2  non, précisez l'année d'obtention du CAPA : 19... —

**Si non, pourquoi**

1  obligations militaires                      2  convenances familiales

3  poursuite d'un autre cycle d'études    4  difficultés à trouver un stage

5  autre raison, précisez : ..... —

4. Dans quel département effectuez-vous (ou avez-vous effectué) votre stage ?

1  Bas Rhin                      2  Haut Rhin

3  Département limitrophe, lequel .....

4  autre, précisez : ..... —

5. Vos deux années de stage sont-elles (ou ont-elles été) effectuées

1  dans le même cabinet    2  dans deux cabinets différents    3  dans plus de 2

Effectuez-vous (ou avez-vous effectué) une année en entreprise au titre du stage ?

1  oui                      2  non —

## 6. Le choix du cabinet :

6.1. Combien de cabinets avez-vous sollicités ? .....

—

6.2 Quels étaient vos critères de choix ? (plusieurs réponses possibles)

 taille du cabinet : précisez :1  petit cabinet    2  cabinet moyen    3  grand cabinet

—

 réputation du cabinet

—

 spécialité du cabinet : laquelle : .....

—

 rémunération

—

 ambiance de travail

—

 possibilité de rester après le stage

—

 possibilité de développer une clientèle personnelle

—

 autre : précisez : .....

—

6.3 Faites-vous (ou avez-vous fait) votre stage dans un cabinet qui répondait à vos critères ?

1  oui2  partiellement3  pas du tout

—

6.4 Pour quelles raisons pensez-vous que votre candidature a été retenue ? (plusieurs réponses possibles)

 classement CAPA

—

 spécialisation de la maîtrise

—

 spécialisation de troisième cycle

—

 vous pouviez amener des clients

—

 vous ou vos proches connaissiez des membres de ce cabinet

—

 votre pratique des langues

—

 autre, précisez : .....

—

## 7. Conditions d'exercice du stage

7.1 Votre fonction porte (ou portait) sur des dossiers

1  juridiques2  judiciaires3  les deux

—

7.2 Quelle est (ou était) votre intervention dans le traitement des dossiers ? (plusieurs réponses possibles)

 recherche théorique seule (jurisprudence, doctrine)

—

 traitement du dossier (hors plaidoirie) avec le maître de stage

—

 traitement du dossier (hors plaidoirie) avec d'autres collaborateurs

—

 traitement du dossier (hors plaidoirie) seul

—

 plaidoirie seule

—

 traitement du dossier avec plaidoirie

—

7.3 Etes-vous (ou étiez-vous) en contact direct avec les clients du cabinet ?

1  systématiquement2  parfois3  jamais

—

7.4 Votre maître de stage est-il (ou était-il) disponible ?

1  oui2  partiellement3  pas du tout

—

7.5 Comment êtes-vous ou (avez-vous été) encadré durant le stage ?

1  de manière satisfaisante2  moyennement3  pas du tout

—



7.11 Les connaissances acquises sont-elles (ou étaient-elles) essentiellement au niveau ( 3 réponses maximum) ?

- du fond du droit —  
 de la procédure —  
 de la déontologie —  
 de la gestion d'un cabinet —  
 des relations avec le client —  
 autre, précisez : ..... —

7.12 Estimez-vous que votre stage est (ou a été) un moyen d'intégration professionnelle ?

- 1  oui                      2  non —

**Si oui**, par rapport :

- aux autres avocats —  
 à l'Ordre des avocats —  
 aux magistrats —  
 à la clientèle —  
 autre, précisez : ..... —

7.13 Pensez-vous (ou pensiez-vous) rester dans le cabinet après votre stage ?

- 1  oui                      2  non                      2  ne sait pas (ou ne savait pas) —

**Si non**, pourquoi ?

- 1  initiative du cabinet                      2  initiative personnelle —

7.14 Estimez-vous que l'organisation du stage devrait être revue ?

- 1  oui                      2  non —

**Si oui**, précisez : .....  
 .....

***SI VOUS ETES EN STAGE, LE QUESTIONNAIRE EST TERMINE ET NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR BIEN VOULU REpondre A CETTE ENQUETE  
 Merci de bien vouloir vous reporter en page 6***

#### **IV. APRES VOTRE STAGE**

1. Après votre stage, avez-vous continué à travailler dans le cabinet où vous avez effectué votre stage ?

- 1  oui                      2  non —

**Si non**, pourquoi ?

- 1  initiative du cabinet                      2  initiative personnelle —

**En cas d'initiative personnelle, précisez pourquoi : (plusieurs réponses possibles)**

- raisons financières —
- raisons familiales —
- ambiance —
- responsabilités confiées —
- impossibilité d'acquérir une spécialisation officielle —
- stratégie de carrière, précisez : ..... —
- ..... —
- autres raisons, précisez : ..... —

2. Indiquez le nombre de cabinets dans lesquels vous avez exercé après votre stage : .... —

3. Pensez-vous changer prochainement de cabinet ?

- 1  oui                      2  non                      3  ne sait pas —

**3.1 Si vous pensez changer de cabinet,  
dans quel délai ?**

- 1  moins d'un an      2  entre 1 an et 2 ans      3  plus de 2 ans —

**pour quelles raisons ? (plusieurs réponses possibles)**

- raisons financières —
- raisons familiales —
- ambiance —
- responsabilités confiées —
- impossibilité d'acquérir une spécialisation officielle —
- stratégie de carrière —
- autres raisons, précisez : ..... —

**pour quelle forme d'exercice ?**

- collaboration salariée dans un autre cabinet —
- association —
- installation à titre individuel dans une structure existante —
- création d'un cabinet —
- autre, précisez : ..... —

**3.2 Si vous pensez rester dans ce cabinet,**

**pour quelles raisons ? (plusieurs réponses possibles)**

- statut actuel satisfaisant —
- possibilité d'évolution du statut actuel —
- raisons financières —
- raisons familiales —
- ambiance —
- responsabilités confiées —
- possibilité d'acquérir une spécialisation officielle —
- autres raisons, précisez : ..... —

**votre statut actuel va-t-il évoluer prochainement ?**

- 1  oui                      2  non —

**pour quelle forme d'exercice**

- association —
- installation à titre individuel dans la structure actuelle —
- autre, précisez : ..... —

4. Estimez-vous que le stage vous a bien préparé à votre activité professionnelle ?

- 1  oui                      2  non —

Précisez : .....  
.....

***LE QUESTIONNAIRE EST TERMINE ET NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR  
BIEN VOULU REpondre A CETTE ENQUETE***

*Nous vous remercions de noter, ci après, toutes observations ou commentaires que vous  
souhaiteriez apporter :*

## Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>I. ETUDE QUANTITATIVE DU BARREAU STRASBOURGEOIS .....</b>	<b>5</b>
<b>A. Etude statistique des avocats de Strasbourg.....</b>	<b>7</b>
1. Etude longitudinale des avocats de Strasbourg.....	7
2. Le tableau de l'Ordre des avocats de Strasbourg pour l'année 1997.....	9
a) <i>Les années de prestation des avocats en 1997.....</i>	<i>9</i>
b) <i>Les femmes et la profession d'avocats.....</i>	<i>10</i>
c) <i>Les spécialisations .....</i>	<i>11</i>
d) <i>La taille des cabinets d'avocats et l'accueil des stagiaires .....</i>	<i>12</i>
<b>B. Le statut du collaborateur dans les textes.....</b>	<b>14</b>
<b>C. Enquête quantitative des avocats ayant prêté serment depuis 1992.....</b>	<b>17</b>
1. La situation actuelle des avocats enquêtés.....	18
a) <i>Sociographie des enquêtés.....</i>	<i>18</i>
b) <i>Leur statut actuel.....</i>	<i>19</i>
2. Leur cursus universitaire.....	20
3. Leur stage de 2 ans .....	21
a) <i>Le choix du cabinet.....</i>	<i>21</i>
b) <i>Les conditions d'exercice du stage .....</i>	<i>23</i>
c) <i>La charge de travail et leur rémunération durant le stage .....</i>	<i>24</i>
d) <i>les connaissances acquises durant le stage .....</i>	<i>26</i>
e) <i>la perception qu'ils avaient de leur avenir à la fin du stage.....</i>	<i>27</i>
f) <i>Leur opinion sur l'organisation du stage .....</i>	<i>28</i>
4. L'évolution de leur carrière après le stage.....	29
a) <i>Les avocats qui envisagent de quitter le cabinet.....</i>	<i>29</i>
b) <i>Les avocats qui envisagent de rester dans le cabinet.....</i>	<i>30</i>
5. Les stratégies développées par les jeunes avocats .....	31
a) <i>L'Analyse Factorielle des Correspondances .....</i>	<i>32</i>
b) <i>Typologie .....</i>	<i>33</i>
<b>II. ETUDE MONOGRAPHIQUE DE CABINETS D'AVOCATS STRASBOURGEOIS .....</b>	<b>37</b>
<b>A. Présentation des cabinets.....</b>	<b>39</b>
<b>B. Profils des avocats interrogés.....</b>	<b>41</b>
1. Les maîtres de stage et associés de cabinets .....	41
2. Les collaborateurs non stagiaires .....	44
3. Les collaborateurs inscrits sur la liste du stage .....	46
<b>C. Profils et modalités de recrutement.....</b>	<b>48</b>
1. Les collaborateurs.....	48
2. Les maîtres de stages et les associés .....	50

<b>D. L'exercice professionnel .....</b>	<b>53</b>
1. L'existence d'un contrat : .....	53
2. Les moyens mis à disposition et les tâches confiées : .....	54
3. La rémunération.....	58
4. Pourquoi engager un stagiaire ?.....	58
<b>E. Formation et transmission de savoir.....</b>	<b>60</b>
1. La formation du CRFPA.....	60
a) Pour les maîtres de stages et les associés.....	60
b) Pour les jeunes collaborateurs et les stagiaires.....	61
2. La formation continue.....	61
a) Pour les maîtres de stages et les associés.....	61
b) Pour les jeunes collaborateurs et les stagiaires.....	62
3. La transmission de savoir au sein des cabinets .....	64
a) Pour les maîtres de stage et les associés.....	64
b) Pour les jeunes collaborateurs et les stagiaires.....	64
4. La socialisation .....	66
<b>III. L'APPRENTISSAGE AU SEIN DES CABINETS ALLEMANDS.....</b>	<b>70</b>
<b>A. Remarques sur la préparation au premier examen d'Etat en droit. ....</b>	<b>72</b>
1. Le Repetitorium : substitut temporaire à la formation universitaire ?.....	72
2. Attentes et besoins des étudiants en matière de préparation au premier examen d'Etat en droit. ....	73
<b>B. Les premiers apprentissages en milieu professionnel : Le Referendariat. ....</b>	<b>74</b>
1. Rôle, contenus et modalités des différents stages .....	75
2. Motivations liées au choix du dernier stage.....	75
3. Relations pédagogiques maître de stage/référendaire. ....	76
4. Apports et limites du Referendariat. ....	77
5. Remarques des jeunes avocats allemands sur l'ensemble de leur formation universitaire.....	78
<b>C. L'entrée des jeunes avocats allemands dans la profession. ....</b>	<b>80</b>
1. Précarité des jeunes avocats allemands liée au statut de collaborateur libre.....	80
2. Points de comparaison entre la France et l'Allemagne. ....	83
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>85</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>87</b>
<b>Annexe I : les textes sur le statut du collaborateur .....</b>	<b>88</b>
A. Exemple type de contrat de collaboration.....	88
B. Textes régissant le stage.....	91
1. Décret du 27 novembre 1991 Section III : Sous-section 1 : Inscription sur la liste du stage .91	91
2. Sous-section 2 : Régime du stage.....	91
C. Textes régissant le statut du collaborateur .....	93
1. La collaboration.....	93
2. Section III : Le salariat .....	94
D. Règlement intérieur du Conseil National des Barreaux .....	96
<b>Annexe II : Le questionnaire quantitatif .....</b>	<b>100</b>

