

Anne-Laure
Losseau

Executive and Career
Coach

[https://www.
aligncoaching.be/](https://www.aligncoaching.be/)

@Allousseau



L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE- VIE PROFESSIONNELLE DE L'AVOCAT(E) : COMMENT SORTIR DE L'IMPASSE ?

Die Work-Life-Balance von Anwälten: Wie kommen wir aus der Sackgasse?

Es ist ein heikles Thema.

In der Anwaltschaft ist es das Gleiche wie in vielen anderen Berufsfeldern, mit dem Unterschied, dass der Beruf des Rechtsanwalts einer der wenigen ist, in dem man objektiv gesehen nie ausgelernt hat. Ein(e) Rechtsanwalt(Rechtsanwältin) ist nie „auf dem neuesten Stand“. Wenn der Mandant die Kanzlei verlässt, kann sich der Anwalt erst an die Arbeit machen, und in vielen Fällen entstehen Zusatzaufgaben alleine dadurch, dass Zeit vergeht.

Die Anwaltschaft ist außerdem – aber vielleicht nicht mehr lange – eine der letzten beruflichen Bastionen, in der alle Mitglieder selbstständig sind, d. h. potenziell ohne zeitliche Begrenzung und ohne einen Rahmen, der die Arbeit reguliert.

Die Frage nach dem berühmten Gleichgewicht ist komplex, aber es steht viel auf dem Spiel, insbesondere für die jüngeren Generationen, die sich möglicherweise von einem Beruf abwenden, der von ihnen verlangt, alles zu opfern.

Der Anwalt/die Anwältin steht immer im Dialog/in Spannung, mit anderen oder mit sich selbst. Lassen Sie uns gemeinsam einige Beispiele für diese Spannungsfelder betrachten, um dann einige Denkanstöße und Handlungsmöglichkeiten zu skizzieren.

C'est un sujet brûlant.

Il l'est au barreau comme dans beaucoup d'autres sphères professionnelles, à cette différence près que le métier d'avocat(e) est un des seuls qui, objectivement, n'est *jamais* terminé. Un(e) avocat(e) n'est jamais « à jour ». Lorsque le(a) client(e) quitte son cabinet, c'est enfin que l'avocat(e) peut se mettre à l'ouvrage et dans bien des dossiers le seul écoulement du temps génère son lot de nouvelles tâches à accomplir.

Le barreau est par ailleurs – mais peut-être plus pour très longtemps – un des derniers bastions professionnels dont tous les membres sont indépendants, c'est-à-dire potentiellement

sans limites d'horaires et sans aucun cadre pour contenir le travail.

La question de ce fameux équilibre est complexe mais l'enjeu est de taille, notamment pour les jeunes générations qui pourraient bien se détourner d'un métier qui exigerait de tout lui sacrifier.

S'agissant d'un équilibre, c'est dans une forme de rapport dialectique qu'il se place : l'avocat(e) est toujours en dialogue/tension, avec autrui ou soi-même, et c'est ainsi que se révèlent les différentes facettes de la question. Examinons ensemble certains exemples de ces points de tension, pour ensuite esquisser quelques pistes de réflexion et d'action¹.

Des lieux de dialogue/tension

I. L'avocat avec ses associés

À l'exception des associations de frais « photocopieuse », qui s'apparentent plus à du coworking, dès lors que les avocats mettent quelque chose en commun, qu'il s'agisse de leur réputation, de leurs collaborateurs, leurs clients et certainement s'ils partagent d'une manière ou d'une autre leurs honoraires, la question se pose de savoir combien de temps et d'efforts chacun investit dans le projet commun.

On parle de « mouiller le maillot » de manière comparable (ou en tout cas quantifiable), mais aussi de délai de réaction vis-à-vis du client ou encore d'investissement vis-à-vis des collaborateurs ou dans la gestion du cabinet.

II. L'avocat avec ses collaborateurs

Au moment de recruter ses collaborateurs, comment les attirer et leur « donner envie » ? En décrivant « honnêtement » son quotidien ou en enjolivant un peu les choses ? En leur permettant de se lancer « en connaissance de cause » ou plutôt de les amener vers le « fait accompli » de leur décision ?

Et comment s'adapter quand le style de vie des collaborateurs se met à évoluer, par exemple parce qu'ils ont des enfants ?

En cas de charge accrue de travail ou d'urgences, faut-il mettre les collaborateurs à contribution ou prendre sur soi en tant que patron pour les épargner ?

III. L'avocat avec son patron/sa patronne

Peut-on être un bon collaborateur sans pour autant souhaiter la même vie que son patron/sa patronne, même en l'admirant beaucoup ?

Comment, éventuellement, quitter le bureau alors qu'il/elle y est encore ? Faut-il être joignable/connecté le soir, le week-end, pendant ses congés ?

IV. L'avocat avec ses clients

Faut-il habituer son client à une réactivité maximale ? Accepter (sans broncher) des demandes ou des informations transmises trop tard ?

Quels canaux de communication utiliser : e-mail, téléphone, SMS, WhatsApp (avec suivi de lecture) ?

V. L'avocat avec son conjoint (i.e. « là où ça se corse »)

C'est souvent la plus difficile des conversations.

Notre métier d'avocat est-il à accepter comme tel par le conjoint, quelles que soient les contraintes qu'il implique ?

Sinon, quelles sont les dimensions négociables avec le conjoint et celles qui ne le sont pas ?

VI. L'avocat avec soi-même (« last but not least »)

L'avocat lève le nez de ses dossiers et c'est tout à coup la crise (existentielle).

Est-ce que ce jeu (ce métier et tout ce que j'y investis) en vaut la chandelle ?

1. Dans les lignes qui suivent, le terme avocat désignera tant les avocats que les avocates et il en sera de même pour patrons et patronnes, collaborateurs et collaboratrices.

Est-ce que j'existe encore en dehors de mon métier ?

C'est parfois aussi l'histoire de l'avocat surmené qui en week-end ou en vacances se retrouve complètement désœuvré voire déprimé, sans être capable de s'investir dans aucune activité ou centre d'intérêt.

Des pistes de réflexion et d'action

1. C'est d'autant plus vrai que l'on avance dans sa carrière mais pourquoi ne pas faire l'exercice le plus tôt possible : le but est de définir, pour soi-même, quel genre de vie on souhaite, quel rythme, combien de temps libre et surtout ce que l'on souhaite faire de ce temps libre.

À défaut d'être au clair sur ses besoins et ses aspirations, le risque est majeur de voir ce métier d'avocat, tentaculaire, se déployer à l'infini et s'immiscer dans tous espaces libres et interstices de notre existence.

2. Dans le registre de l'introspection toujours, il faut, autant que l'on peut, s'efforcer d'être honnête avec soi-même et éviter ses propres pièges.

Aurais-je une tendance à me réfugier dans le travail ? Être toujours très occupé/e et peu disponible n'est-il pas une posture qui m'est confortable ? Ou est-ce que je cache ainsi un problème de désorganisation ou d'épuisement professionnel ? La dynamique systémique qui



s'est mise en place autour de mon indisponibilité ne me convient-elle pas assez bien au final ?

Tous les éventuels avantages cachés d'un déséquilibre sont autant de bonnes raisons de ne rien changer – ou seulement en apparence – et, malgré nos possibles bonnes résolutions, rien de significatif ne se passera dans notre « recherche d'équilibre ».

3. Être au clair avec soi-même sera d'une grande utilité pour mener les discussions avec autrui. Nos interlocuteurs perçoivent, même confusément, notre malaise, nos hésitations ou au contraire la sincérité de notre conviction et la légitimité de notre contrainte.

Et on culpabilisera d'autant moins de travailler tard le soir que l'on sait que l'on traite une vraie urgence et non une tâche que l'on a – consciemment ou inconsciemment – repoussée jusque-là. On sera du reste plus présent (mentalement) à des activités de détente en

ayant le sentiment d'avoir été vraiment productif dans son travail.

4. Ce qui précède est aussi relevant dans nos rapports avec nos associés, avec qui on réglera par ailleurs la manière de « vérifier » l'investissement de chacun. Il s'agira d'être franc dans nos demandes et quant à nos besoins.

À noter que des systèmes reposant sur la confiance totale entre associés (sans mesure d'aucune sorte des investissements respectifs) peuvent fonctionner, mais rarement.

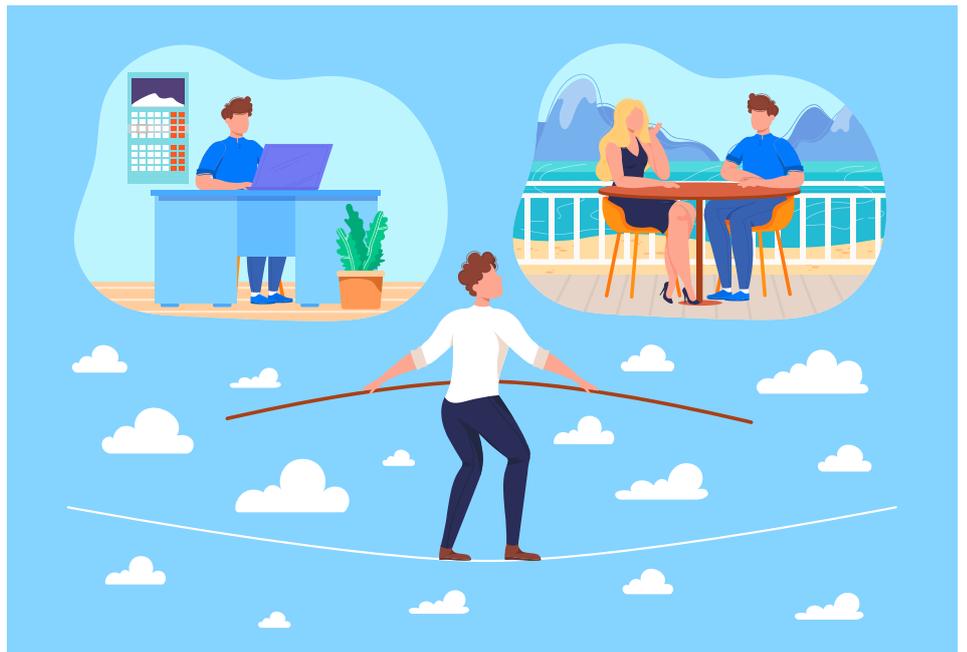
5. Avec les collaborateurs, clarifions ce l'on attend d'eux en termes d'investissement : nombre d'heures prestées pour nous, avec quelle priorité le cas échéant, niveau d'autonomie et de prise d'initiative (notamment en cas d'urgence), canaux de communication privilégiés (ex. : e-mail pour le tout-venant, appels et/ou WhatsApp pour les urgences) disponibilité/

accessibilité attendue dans et en dehors des heures de bureau, en cas de télétravail, etc.

Dans un monde parfait, le collaborateur fera également part de ses idées et besoins pour une collaboration fluide : par exemple, savoir exactement quand le patron attend une réponse à un e-mail envoyé nuitamment (le must étant que le patron utilise quand cela s'y prête une fonction permettant de différer l'envoi dudit message au matin suivant), quand organiser un point avec le patron sur les dossiers en cours, comment obtenir de l'aide (du patron) quand on est bloqué dans un dossier, etc.

6. Pour l'heure et en attendant que l'intelligence artificielle ou autre révolutionne les choses, ne donnons pas trop de faux espoirs aux jeunes sur leur temps libre en tant qu'avocat. C'est, comme on dit, un métier qui n'est pas pour tout le monde et c'est ce qui fait son charme et son aura !

7. En tant que collaborateur, soyons attentifs aux situations d'emprise, aux projections réciproques, et aux relations symbiotiques ou « vampirisantes » ou encore de « maltraitance » (par exemple si, en cas de frustration, le patron « passe ses nerfs » sur nous).



Dans une telle situation, il n'y a souvent rien d'autre à faire que de prendre de la distance (ou le large), tôt ou tard.

8. À un certain moment de notre carrière et dans le cadre de cette recherche d'équilibre, il nous faudra aussi réapprendre à être improductif, à perdre du temps, voire même à nous ennuyer.

Autant de choses qui nous sont probablement devenues étrangères avec le temps, voire absolument contre-nature.

« Le time sheet m'a tuer² » pourrait être la plainte secrète de beaucoup de confères, tant la quantification de chaque tâche accomplie et l'obligation de rentabiliser chaque moment est profondément ancrée en nous, au point probablement de s'être inscrite dans nos synapses.

Une déformation professionnelle qui n'est pas sans nous empêcher d'habiter pleinement notre temps libre, celui-ci étant fait, et encore plus avec des enfants, de tâtonnements, de ratés et parfois d'un peu d'ennui.

Accompagner son enfant au parc³, passer son dimanche matin sur le bord d'un terrain de sport, voir un mauvais film au cinéma ou repeindre soi-même la chambre du petit, tout cela, à côté de tous les moments parfaitement réussis entre amis, en couple et en famille et hautement « instagrammables », tout cela fait généralement partie du « package » du temps libre.

9. Rappelons-nous que la vie est faite de phases. Rien n'est permanent, tout change et se transforme. Ce qui se joue pour nous actuellement ne durera pas éternellement. En prendre conscience aide, au choix, à vouloir en profiter au maximum ou à le supporter en attendant la suite.

10. L'idéal serait de préciser pour soi-même ce que l'on veut gagner par an, pour le cas échéant se permettre de lever le pied (en référant à un confrère de confiance, par exemple).

11. C'est bien plus facile à dire qu'à faire, mais l'on ne peut que recommander de, peu ou prou, s'efforcer de faire la paix avec son syndrome de l'imposteur, que nous avons au final *tous*.

Cela nous permettra d'arrêter de systématiquement « en faire trop » et d'apprendre à poser nos limites.

— Notre conseil

Équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée est, pour chaque avocat(e), un exercice de funambule, un peu périlleux, en mouvement permanent, parfois gracieux, quelques fois moins.

Tâchons de ne pas nous laisser bernier par les discours de développement personnel qui nous relancent sans cesse dans la fabrication de la « meilleure version de nous-même » avec la vie parfaite et sereine sur tous les plans qui va avec.

Qu'on se le dise : une telle vie n'existe pas !

Vive notre vie imparfaite, vive nos essais/erreurs, vive les avocat(e)s qui savent rester des humains.

3. Toute référence au sketch de l'humoriste Florence Foresti étant purement fortuite : LE PARC (youtube.com).

