

Thema

LE FORUM DU JEUNE BARREAU FACE AU CHOC GÉNÉRATIONNEL ET À L'ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'AVOCAT·E



Léonard Maradan Docteur en droit – Collaborateur juridique, Fédération Suisse des avocats



Didier Nsanzineza Avocat associé – Expert fiscal diplômé, Kellerhals Carrard Genève, Premier secrétaire du Jeune Barreau de l'Ordre des avocats de Genève

Mots-clés: Forum, Jeune Barreau, choc générationnel, technologie, FSA, profession d'avocat

La profession d'avocat·e ne cesse d'évoluer au fil du temps et l'arrivée de jeunes avocat·e·s façonné·e·s par une vision différente du monde et du métier nécessite une réflexion continue et l'apport de nouvelles solutions. C'est dans ce cadre que le Forum du Jeune Barreau a vu le jour au sein de la Fédération Suisse des avocats (ci-après «FSA»). Les défis qui l'attendent sont nombreux et enthousiasmants.

I. Introduction

Quand bien même les préoccupations auraient évolué au fil du temps, quelles sont les réelles attentes de la jeune génération envers ses aîné·e·s? La génération actuelle étant nécessairement le fruit de la précédente, ne serait-il pas possible – voire nécessaire – de préserver et cultiver ce lien en privilégiant la communication?

II. Rétrospective

1. Les jeunes membres au sein de la FSA

La FSA compte actuellement 11154 membres,¹ dont 3587 (31,1%) ont moins de 40 ans². Parmi ces jeunes membres, la moitié sont des femmes. L'âge moyen des membres de la FSA était de 46 ans en 2018, avec une différence notable entre les femmes avocates (41 ans en moyenne) et leurs homologues masculins (48 ans)³.

Plusieurs Ordres cantonaux (BE, GE, JU, VD, VS et ZH), ont mis en place des sections dédiées aux avocat·e·s de moins de 40 ans. En Suisse centrale, l'organisation «Junge Anwältinnen und Anwälte Zentralschweiz» regroupe les jeunes avocat·e·s de plusieurs cantons (LU, NW/OW, SZ, UR et ZG). Tous les deux ans lors du Congrès des avocats, un forum des jeunes avocats est organisé en collaboration avec ces sections. La première édition a eu lieu en 2017. Ce forum des jeunes avocat·e·s offre une plateforme d'échange et de réseautage pour les avocat·e·s de moins de 40 ans. Les participant·e·s ont l'occasion de discuter des défis et des opportunités de leur

profession, ainsi que de partager leurs expériences et leurs idées.

Ces initiatives ont pour objectif de stimuler et d'accompagner les jeunes avocat·e·s dans leur épanouissement professionnel. Face aux défis imminents tels que la numérisation de la profession et l'émergence d'outils de LegalTech soutenus par des avancées fulgurantes en intelligence artificielle, il est crucial de préparer la relève en instaurant un dialogue permanent avec les jeunes avocat·e·s. Leur voix doit être davantage prise en compte par notre fédération pour assurer l'avenir de la profession.

2. Initiative du Conseil de la FSA

Sur la base de ce constat, le Forum du Jeune Barreau est né d'une initiative du Conseil de la FSA, dans le but de renforcer l'intégration des jeunes avocat·e·s au sein de l'organisation. Cette idée, présentée par la Présidente de la FSA, Me Birgit Sambeth, lors de la première séance du Conseil de son mandat le 23.8.2021, était l'un des objectifs législatifs principaux de sa présidence. Son ambition était de favoriser l'inclusion des jeunes générations et des femmes au sein de

Anwaltsrevue|Revue de l'avocat 6/7|2023 |S. 278–283 279 | ↑

la profession d'avocat·e et de la FSA. Cette proposition a été accueillie avec enthousiasme par le Conseil de la FSA, conduisant à la création du Forum du Jeune Barreau (Forum der jungen Anwaltschaft, Forum dei Giovanni Avvocati).

La feuille de route établie a pour objectif de défendre les intérêts des jeunes avocat·e·s, en prenant en compte leurs perspectives et en promouvant leur formation continue dans des domaines tels que celui du droit professionnel. Le Conseil souhaite également favoriser la mise en réseau des jeunes avocat·e·s au niveau supracantonal et les intégrer activement dans divers groupes spécialisés. La mise sur pied de ce projet vise également à inciter à la création de sections dédiées aux jeunes avocat·e·s dans les Ordres cantonaux qui pour l'instant en sont privés.

III. Forum du Jeune Barreau

1. Board du Forum du Jeune Barreau

Afin de réaliser ses objectifs, le Conseil a envisagé la création d'un organe constitué de jeunes avocat·e·s, appelé le Board pour sa facilité d'utilisation dans toutes les langues. Dans ce but, le Board rend périodiquement compte de ses résultats et de ses avancées. Cela permet une collaboration étroite et efficace entre le Conseil de la FSA et le Board du Forum du Jeune Barreau.

Le Board est constitué de quatorze personnes issues des différents barreaux cantonaux et du secrétariat de la FSA. La représentativité des membres du Board est assurée à plusieurs égards: représentativité des régions linguistiques, du genre et des types d'études d'avocat·e·s.

Le Board a initié ses activités le 4.4.2022 en abordant de nombreuses thématiques. La première d'entre elles a été le choix du nom à donner à la section des jeunes avocat·e·s. Le terme de «Forum» a été retenu pour son utilisation uniforme en allemand, français, italien et anglais ainsi que pour ses origines latines évoquant une place centrale propice à l'échange d'idées. Le terme «barreau» («Anwaltschaft», respectivement «avvocati») a été choisi pour sa neutralité afin de s'adresser à l'ensemble des jeunes avocat·e·s membres de notre fédération.

Das Dokument "Le Forum du Jeune Barreau face au choc générationnel et à l'évolution de la profession d'avocat·e" wurde von Patric Nessler, Schweizerischer Anwaltsverband, Bern am 07.08.2023 auf der Website anwaltsrevue.recht.ch erstellt. | © Staempfli Verlag AG, Bern - 2023

Les membres du Board ont convenu de concentrer leurs activités sur les trois axes suivants, chacun dirigé par un groupe de travail.

2. Groupe de travail Réseaux

Le premier axe concerne les réseaux nationaux et internationaux. Ce groupe de travail vise à renforcer les liens entre les jeunes membres au niveau intercantonal en favorisant les échanges d'expériences, notamment sur les us et coutumes locales, la mise en place de prestations privilégiées de la part de tiers et le renouvellement des groupes d'experts de la FSA en y intégrant davantage de jeunes. Le réseautage au niveau international se fait principalement par la participation des membres du Board à quelques manifestations de l'AIJA (association internationale de jeunes avocat·e·s), afin de s'informer sur les préoccupations et les développements importants concernant les jeunes avocat·e·s.

Pour faciliter la communication et les échanges, le Board a imaginé une structure régionale du forum. La Suisse a été divisée en plusieurs régions, chacune d'entre elles étant placée sous la responsabilité d'un membre du Board, agissant comme délégué·e régional·e. En s'inspirant des organisations existantes parmi les Ordres cantonaux, cinq régions ont été définies:

- Région romande: Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud et Valais;
- Région Moyen-pays: Argovie, Bâle, Berne et Soleure;
- Région Suisse centrale: Glaris, Lucerne, Nidwald/Obwald, Schwyz, Uri, Zoug et Zurich;
- Région Sud: Grisons et Tessin;
- Région Suisse orientale; Appenzell, Saint-Gall, Schaffhouse et Thurgovie.

Les responsables régionaux du Board sont chargé·e·s de diffuser une information uniforme tout en tenant compte des particularités de chaque région. Pour faciliter les échanges entre les responsables des régions, les membres des Jeunes barreaux et les Ordres cantonaux concernés, une ou plusieurs personnes de contact ont été désignées en accord avec ces derniers. Ces personnes de contact agissent en tant que premiers interlocuteurs et font le lien entre les délégué·e·s régionaux et les membres des Ordres cantonaux concernés. La mise en place d'une telle communication entre les diverses régions suisses vise à faciliter les échanges entre les avocat·e·s.

En mettant en place cette structure régionale et en nommant des délégué·e·s régionaux, le Forum espère renforcer les liens entre les jeunes avocat·e·s de toute la Suisse. En facilitant les échanges et la communication entre les différentes régions, le Forum souhaite encourager la collaboration et le partage d'expériences entre jeunes membres de la profession. À l'avenir, cette structure régionale pourrait permettre de développer des initiatives et des projets communs pour répondre aux besoins et aux préoccupations des jeunes avocat·e·s de toute la Suisse.

3. Groupe de travail Evénements

Le deuxième axe concerne l'organisation et la communication d'événements susceptibles d'intéresser les jeunes membres. Il s'agirait pour le Forum d'organiser un événement annuel principal. Lors des années impaires, cet événement se greffera sur le Congrès de l'avocat·e en mettant sur pied un programme spécialement destiné aux jeunes membres. Lors des années paires, l'événement annuel prendra la forme d'une manifestation à caractère social, dont les contours sont actuellement en discussion.

Depuis sa formation, le Board s'est principalement concentré sur l'élaboration d'un programme spécifiquement dédié aux jeunes membres pour le Congrès des avocat·e·s 2023. Pour atteindre cet objectif, un membre du Board a été délégué au sein du comité d'organisation du congrès. Le programme scientifique proposé aux jeunes avocat·e·s couvrait de nombreux domaines du droit ainsi que divers aspects de l'éthique et de la pratique

cialement dédiée. L'idée est d'attirer les jeunes membres en leur proposant à la fois une partie axée sur l'évolution de la profession et du droit et une partie consacrée au réseautage.

En organisant des événements annuels spécialement destinés aux jeunes membres, le Forum espère encourager leur participation et leur engagement au sein de la profession. À l'avenir, ces événements pourraient permettre de renforcer les liens entre les jeunes membres de la profession et de favoriser leur intégration au sein de la FSA.

4. Groupe de travail Microsite

A) Microsite

Le troisième volet porte sur l'établissement d'un microsite dédié à la jeune génération d'avocat·e·s. Ce site web a pour principale vocation de concrétiser les deux autres axes en fournissant une plateforme d'échange aux jeunes membres, en diffusant des informations sur les événements marquants et en mettant à disposition des écrits doctrinaux et de la jurisprudence susceptibles d'intéresser les avocat·e·s qui viennent de débiter leur carrière. Le microsite a été dévoilé au public à la mi-avril 2023 et bénéficie d'une communication sur les réseaux sociaux, pour l'instant limitée à un compte LinkedIn.

L'ergonomie du site a été soigneusement peaufinée pour mettre l'accent sur les informations et les fonctionnalités essentielles. Il se distingue par son caractère multilingue, avec des versions en allemand et en français, ainsi que des versions en italien et en anglais à venir.⁴

En mettant en place ce microsite dédié aux jeunes avocat·e·s, le Forum espère offrir une plateforme d'échange et de développement professionnel à la jeune génération de la profession.

B) Réseaux sociaux

Outre Internet, les réseaux sociaux répondent à la demande croissante de communication rapide et directe de la société. Cela est particulièrement vrai pour la jeune génération. C'est pourquoi le Board a conclu qu'une présence sur les réseaux sociaux était impérative pour répondre aux modes de communication des jeunes avocat·e·s.

La qualité de toute communication dépend de la stratégie qui la sous-tend. Il est important de définir les objectifs à atteindre, le public cible et le contenu à communiquer. L'objectif de la présence sur les réseaux sociaux est de promouvoir l'existence du Forum du Jeune Barreau et d'offrir aux jeunes avocat·e·s la possibilité d'y adhérer. Les réseaux sociaux offrent un moyen de communication plus rapide et direct que la simple présence sur un site web. Le public cible est principalement constitué de jeunes avocat·e·s. Le contenu vise à annoncer des événements importants pour les jeunes membres de la profession, à promouvoir les événements majeurs de la FSA ou les formations d'avocat·e·s spécialistes et de médiation, ainsi qu'à mettre en avant des publications et des jurisprudences importantes pour le barreau.

Le réseau social choisi est LinkedIn, en raison de son orientation vers le réseautage dans le monde du travail. LinkedIn offre une plateforme idéale pour les professionnels souhaitant élargir leur réseau et partager des informations pertinentes avec leurs pairs. Le Forum du Jeune Barreau peut ainsi utiliser cette plateforme pour atteindre son public cible de jeunes avocat·e·s et promouvoir ses activités et événements.

Les contours du Forum du Jeune Barreau étant désormais définis, il est temps de se poser la question suivante: quels sont les réels défis auxquels font face les jeunes avocat·e·s?

IV. Un choc générationnel, vraiment?

Le choc générationnel est un phénomène sociologique qui se produit lorsque des différences significatives se manifestent entre les générations successives d'une société. Il est principalement dû à des changements culturels, économiques, technologiques et sociaux qui se produisent au fil du temps.

Il est généralement admis que quatre générations cohabitent dans la sphère professionnelle actuelle: les Baby-Boomers, nés entre 1946 et 1964, la génération X, née entre 1965 et 1980, la génération Y, née entre 1981 et 1995 – également appelée «Millennials» – et la génération Z née entre 1996 et 2012. Les interactions entre ces générations, surtout lorsqu'elles reflètent une certaine incompréhension, peuvent être qualifiées de choc générationnel.

Les conséquences du choc générationnel peuvent être à la fois positives et négatives. D'un côté, le choc générationnel peut stimuler l'innovation et le progrès social. Les nouvelles générations apportent souvent de nouvelles idées, perspectives et compétences qui peuvent contribuer à l'évolution de la société. D'un autre côté, le choc générationnel peut également entraîner des conflits intergénérationnels, une résistance au changement et une incompréhension mutuelle. En effet, les disparités technologiques et la promotion de valeurs différentes peuvent créer un fossé de compréhension et de communication entre les générations, synonyme de malentendus et de tensions.

Il est intéressant de relever que, contrairement à ce que laissent transparaître les médias, le clivage intergénérationnel est loin d'être scientifiquement prouvé, notamment s'agissant de l'environnement professionnel. En effet, une méta-analyse des différences générationnelles s'agissant des attitudes liées au travail publiée dans le Journal of Business and Psychology suggère que les relations entre l'appartenance à une certaine génération et un certain type d'attitude au travail sont modérées à faibles, voire inexistantes dans de nombreux cas⁵.

Anwaltsrevue|Revue de l'avocat 6/7|2023 |S. 278–283 281 | ↑

Une autre étude indique d'ailleurs que: «*[L]e clivage entre jeunes et anciens renvoie finalement peu à l'opposition de deux générations [...] et révèle plutôt les difficultés actuelles du métier*»⁶.

La profession d'avocat n'est évidemment pas épargnée par ce phénomène.

Le canton de Genève constitue un bon exemple pour analyser cet aspect. En effet, les membres de l'Ordre des avocats de Genève de moins de 40 ans représentent plus de 50% des membres de l'Ordre⁷. Par ailleurs, près de 9,7% des membres exercent toujours bien qu'ils aient dépassé l'âge de la retraite, tandis que 17,2% des membres ont moins de 30 ans.

L'une des principales causes du choc générationnel dans le monde du droit est l'évolution du marché juridique. Les avocat·e·s plus âgé·e·s ont souvent été formé·e·s dans un modèle traditionnel, avec une emphase sur la hiérarchie ainsi qu'une certaine loyauté envers leur étude d'avocat. En effet, rares étaient les avocat·e·s à l'époque qui, au fil de leur carrière, évoluaient au sein de nombreuses et différentes études d'avocat·e·s. Ce n'est qu'au cours des dernières années que nous avons commencé à assister à une importante mobilité des avocat·e·s.

En revanche, les jeunes avocat·e·s ont tendance à valoriser l'innovation et la technologie, à remettre en question,

Das Dokument "Le Forum du Jeune Barreau face au choc générationnel et à l'évolution de la profession d'avocat·e" wurde von Patric Nessler, Schweizerischer Anwaltsverband, Bern am 07.08.2023 auf der Website anwaltsrevue.recht.ch erstellt. | © Staempfli Verlag AG, Bern - 2023

à tort ou à raison, les anciennes méthodes de travail et à rechercher un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui leur a notamment valu d'être qualifiés de «fainéants» par le Time⁸.

En outre, le modèle de la famille traditionnelle tend à diminuer, les femmes cherchant, à juste titre, une indépendance et un épanouissement professionnels, ce qui nécessite une implication plus importante des hommes dans la vie familiale.

Un autre aspect du choc générationnel réside dans les différences de communication. Les avocat·e·s plus âgé·e·s peuvent privilégier les interactions en personne ou par téléphone, tandis que les jeunes avocat·e·s sont plus à l'aise avec les outils de communication numériques tels que les courriels et les vidéoconférences. Cette divergence peut entraîner des malentendus et des frustrations au sein des équipes, notamment sur la question du télétravail.

De plus, les attentes des jeunes avocat·e·s en termes de développement de carrière et de reconnaissance peuvent différer de celles de leurs aîné·e·s. Les jeunes avocat·e·s peuvent rechercher des opportunités d'apprentissage continu, de mobilité professionnelle et de contributions significatives dès le début de leur carrière.

Cela étant et comme expliqué ci-dessus, quand bien même la profession a évolué, les attentes de tout avocat·e, indépendamment de son âge, doivent continuer à faire face à une réalité: les attentes des client·e·s.

V. Spécialisation de la profession d'avocat·e

Par le passé, la profession d'avocat·e était dominée par des avocat·e·s indépendants qui exerçaient principalement dans de petits cabinets ou en tant que praticien·ne·s solitaires. Les avocat·e·s fournissaient des services juridiques à un éventail varié de client·e·s, allant des particuliers aux petites et moyennes entreprises ainsi qu'aux multinationales. Les avocat·e·s étaient largement considéré·e·s comme des généralistes et traitaient une gamme diversifiée de cas dans différents domaines du droit.

Au cours des dernières décennies, cependant, la profession d'avocat·e a connu une spécialisation croissante, à l'instar d'autres professions libérales. Les avocat·e·s ont commencé à se concentrer sur des domaines spécifiques du droit. Cette spécialisation a été motivée par la complexité croissante des lois et la demande de connaissances spécialisées. Cela se reflète notamment par le nombre important de formations continues proposées aux avocat·e·s (Certificats d'études approfondies, spécialisations FSA, LL.M., etc.).

La spécialisation offre de nombreux avantages aux avocat·e·s et aux client·e·s. Tout d'abord, elle permet aux avocat·e·s de développer une expertise approfondie dans un domaine spécifique du droit. De plus, la spécialisation permet aux avocat·e·s de rester à jour sur les développements et les changements juridiques spécifiques à leur domaine de spécialité, garantissant ainsi une représentation juridique efficace et adaptée aux besoins des client·e·s. Enfin, elle permet également de se démarquer sur le marché concurrentiel.

Cette spécialisation vient s'ajouter au prolongement des études de droit découlant de la Réforme de Bologne initiée en 1999 et visant à harmoniser l'enseignement supérieur en Europe. En effet, par le passé, le système d'enseignement supérieur en Suisse différait quelque peu de celui des autres pays européens. Les études de droit étaient généralement organisées en deux cycles distincts: la licence en droit et le diplôme en droit (DEA ou DESS), étant précisé que ce dernier diplôme n'était pas requis pour accéder au marché juridique. Aujourd'hui, le bachelor et le master en droit représentent un seuil de formation minimum requis par tous les employeurs.

En conclusion, quand bien même le brevet d'avocat·e demeure une étape importante au cours d'une carrière, il est maintenant attendu de tout·e jeune avocat·e qu'il ou elle se spécialise dans un domaine, notamment à travers des formations professionnelles reconnues. Nous pouvons toutefois regretter que rares sont encore les

formations qui se concentrent sur un aspect essentiel: les interactions humaines.

VI. Les nouvelles technologies à l'aide des avocats

Parallèlement à cette spécialisation croissante, la profession d'avocat·e en Suisse a également été influencée par les développements technologiques. L'avènement d'Internet, les nouvelles technologies de communication, les recherches juridiques en ligne et la numérisation des documents ont considérablement amélioré l'efficacité et la productivité des avocat·e·s. Cependant, ces avantages sont accompagnés de risques.

L'un des risques les plus importants pour les avocat·e·s lors de l'utilisation de nouvelles technologies est la confidentialité des données. Les avocat·e·s manipulent souvent des informations sensibles et confidentielles concernant leurs client·e·s. Lorsqu'ils utilisent des outils tels que le cloud ou la messagerie électronique, il existe un risque de violation de la confidentialité des données, notamment des risques accrus de cyberattaques.

L'utilisation de nouvelles technologies peut également augmenter le risque d'erreurs et d'inexactitudes. Les avocat·e·s s'appuient souvent sur des logiciels pour effectuer des recherches juridiques, préparer des documents ou gérer des bases de données. Cependant, ces outils peuvent présenter des lacunes ou des limitations, ce qui peut entraîner des erreurs dans les analyses juridiques ou la production de documents juridiques.

À cet égard, on peut notamment évoquer un article récent du New York Times selon lequel des avocats américains auraient déposé un mémoire de recours rédigé grâce à l'aide de ChatGPT⁹. De la jurisprudence, inventée par cette intelligence artificielle, aurait été incluse dans le mémoire transmis aux autorités judiciaires.

Enfin, les avocat·e·s peuvent devenir trop dépendant·e·s des outils technologiques, ce qui peut entraîner une perte de compétences manuelles et une réduction des interactions humaines.

Cette dépendance peut également affecter la vie privée. En effet, grâce notamment aux smartphones, l'avocat·e se doit d'être atteignable en tout temps, indépendamment parfois de l'urgence relative des demandes qui lui sont soumises. Cette problématique, qui touche d'autres professions, avait notamment fait l'objet de plusieurs motions parlementaires visant à instaurer une base légale afin d'obliger l'employeur à mettre en place les dispositifs utiles pour restreindre l'utilisation des outils numériques par le travailleur en dehors de ses heures de travail hebdomadaires: le droit à la déconnexion¹⁰.

On constate ainsi que l'utilisation de nouvelles technologies présente des avantages indéniables pour les avocat·e·s, mais elle n'est pas sans risques. Les avocat·e·s doivent prendre des mesures appropriées pour atténuer les risques liés à la confidentialité des données, à la cybersécurité, aux erreurs et inexactitudes, ainsi qu'à la dépendance excessive aux technologies.

Au demeurant, une maîtrise de ces nouvelles technologies sera indispensable avec l'arrivée prochaine de Justitia 4.0.

En conclusion, les propos de Me Grégoire Mangeat, ancien Bâtonnier de l'Ordre des avocats de Genève, résument le défi: *«plus la machine sera <intelligente>, plus l'avocat devra être à la hauteur de celle-ci (...)>*¹¹.

VII. L'évolution de la concurrence

La concurrence dans le monde juridique s'est intensifiée de manière importante au cours des dernières années en raison de différents facteurs.

Das Dokument "Le Forum du Jeune Barreau face au choc générationnel et à l'évolution de la profession d'avocat·e" wurde von Patric Nessler, Schweizerischer Anwaltsverband, Bern am 07.08.2023 auf der Website anwaltsrevue.recht.ch erstellt. | © Staempfli Verlag AG, Bern - 2023

En premier lieu, on peut citer le nombre croissant d'avocat·e·s sur le marché. À titre d'exemple, entre 2012 et 2022, les membres de la FSA sont passés de 8860 à 11154 membres, ce qui représente une augmentation d'environ 26%.

Un autre changement important dans la profession d'avocat·e en Suisse a été l'internationalisation croissante des affaires juridiques. Avec la mondialisation des marchés et l'ouverture des frontières, de plus en plus d'entreprises se sont engagées dans des transactions transfrontalières et des litiges internationaux. Cela a créé une demande croissante de services juridiques spécialisés dans les domaines du droit international et du droit des affaires transfrontalier.

Cela se reflète également par l'arrivée d'études d'envergure internationale sur le marché suisse. Toutefois, que ce soit pour des raisons de réglementation, de protectionnisme ou de taille de marché, l'implantation de telles études en Suisse reste marginale en comparaison des pays qui nous entourent. En effet, on assiste plutôt en Suisse ces dernières années à la constitution d'études d'envergure nationale, notamment au moyen de fusions.

Outre les avocat·e·s traditionnels, les fournisseurs de services juridiques alternatifs ont fait leur apparition sur le marché, apportant des modèles d'affaires innovants et concurrençant les avocat·e·s traditionnels par leurs tarifs. Il convient cependant de préciser que ces nouveaux acteurs s'affranchissent, parfois, des réglementations relatives à certains domaines juridiques.

En dépit de cette concurrence accrue, les possibilités offertes aux jeunes avocat·e·s de se faire connaître sur le marché sont limitées. Contrairement à d'autres entrepreneurs, les avocat·e·s sont confrontés aux limites imposées par leur profession s'agissant de la publicité. En effet, malgré l'évolution des moyens technologiques décrite ci-dessus, des mœurs et des pratiques commerciales, certaines règles cardinales doivent toujours être respectées, en particulier le caractère informatif et objectif de toute publicité¹². La publicité directe et intrusive est généralement interdite. Les avocat·e·s doivent éviter tout ce qui pourrait nuire à la dignité de la profession et ne doivent pas faire de

publicité trompeuse ou mensongère. Il convient toutefois de relever que les sensibilités à ce propos varient entre les cantons, principalement entre les cantons romands et suisses-allemands.

En outre, les jeunes avocat·e·s n'exerçant pas au sein d'études de taille importante ne disposent peut-être pas d'une structure nécessaire leur permettant de participer de manière efficace aux différents systèmes de référentiels des avocat·e·s (Legal 500, Chambers, Leaders League, etc) qui, à notre sens, ne sont pas exempts de tout reproche s'agissant des limites imposées aux avocats concernant la publicité.

Ces différents facteurs ont des conséquences sur le développement de la carrière des jeunes avocat·e·s, mais également des études traditionnelles.

À cet égard, on peut notamment citer le passage d'une interview dans Le Temps de Me Nicolas Hoffman sur la fusion de deux études genevoises avec Kellerhals Carrard; «*[q]uand nous avons débuté dans la profession, la clientèle venait plus facilement [...]. Désormais, les plus gros mandats, qui concernent souvent des clients internationaux et/ou institutionnels, tendent à être attribués à des études de grande taille*»¹³.

En conclusion, il peut être difficile pour les jeunes avocat·e·s de se trouver une place sur leur marché. Outre la «course» aux diplômes évoquée ci-dessus, il leur revient de développer un aspect entrepreneurial, une réputation solide et de saisir chaque opportunité qui s'offre à eux tout en respectant nos règles professionnelles.

VIII. Conclusion

Le choc générationnel dans la profession d'avocat·e est un phénomène qui résulte des différences de valeurs, d'attitudes et de comportements entre les générations. Pour atténuer le choc générationnel, il est essentiel que les avocat·e·s adoptent une approche inclusive et favorisent l'échange intergénérationnel. Cela peut se faire en créant des espaces de dialogue où les avocat·e·s de différentes générations peuvent discuter ouvertement de leurs attentes, préoccupations et expériences. Les avocat·e·s plus expérimentés peuvent servir de mentors aux jeunes praticien·ne·s, en partageant leurs connaissances et leur expertise, tandis que les jeunes avocat·e·s peuvent apporter une nouvelle vision du métier.

La clé essentielle pour une transmission, quelle qu'elle soit, reste la communication. En effet, la transmission d'un certain nombre de valeurs peut s'opérer naturellement, même lorsqu'elle crée une opposition chez les plus jeunes. Il faut nécessairement avoir compris les croyances de nos aîné·e·s, ou mentors dans un contexte professionnel, avant de pouvoir prendre position, en les suivant ou en s'en éloignant.

S'agissant des nouvelles technologies, il est essentiel que les avocat·e·s continuent à développer leurs compétences traditionnelles tout en tirant parti des avantages offerts par celles-ci.

Le Forum du Jeune Barreau, avec l'appui du Conseil de la FSA, vise à travailler sur ces différents aspects, notamment en créant une plateforme d'échange, d'appui et de réseautage.

Seul l'avenir nous permettra de répondre à cette question récurrente: était-ce mieux avant?

1 2012–2022 Statistique des membres FSA, ><https://www.sav-fsa.ch>< sous Portrait/Membres (consulté le 4.6.2023).

2 Ce chiffre résulte d'un calcul effectué en consultant les données non publiques des membres de la FSA.

3 Ces chiffres se basent sur un échantillon d'avocat·e·s suisses ayant participé à une étude sur les charges d'exploitation: Heiko Bergmann/Lucca Nietlispach, Studie Praxiskosten des Schweizerischen Anwaltsverbands, Referenzjahr 2017, St-Gall, 2019.

4 ><https://forum-sav-fsa.ch><.

5 Costanza, Badger, Fraser, Severt and Gade, Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis, Journal of Business and Psychology, décembre 2012, Vol. 27, No. 4, pp. 375–394.

6 Jérémie Rosanvallon, Les générations au travail: des cultures différentes ou un collectif qui se méconnaît? Le cas des techniciens d'Edf, La nouvelle revue du travail [En ligne], 2 | 2013, consulté le 8.5.2023.

7 Chiffres communiqués par l'Ordre des avocats de Genève le 5.5.2023.

8 ><https://time.com/247/millennials-the-me-me-me-generation/><, consulté le 3.5.2023.

9 Benjamin Weiser, Here's What Happens When Your Lawyer Uses ChatGPT, A Man Sued Avianca Airline. His Lawyer Used ChatGPT, The New York Times, >nytimes.com<, consulté le 27.5.2023.

10 Proposition Mazzone, BO 2017, CN; Proposition REYNARD, BO 2019, CN.

11 Grégoire Barbey, Grégoire Mangeta: «L'intelligence artificielle va enfin permettre un véritable accès au droit», Heidi news, 27.3.2023.

12 [ATF 123 I 12](#), JdT 1999 I 563; [ATF 139 II 173](#).

13 Adrià Budry Carbó, Kellerhals Carrard recrute 35 avocats genevois, Le Temps, 16.7.2018.