

**UNIVERSITE GALATASARAY
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES
DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE**

**Les inégalités et les variations dans la profession d'avocat : une étude sur
la socialisation professionnelle et les trajectoires des jeunes avocats**



THESE DE MASTER RECHERCHE

Furkan ESEN

Directeur de Recherche: Doç. Dr. Kamil Cem ÖZATALAY

DÉCEMBRE 2024

REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont contribué à la réalisation de ce mémoire. Tout d'abord, je souhaite remercier mon directeur de recherche, K. Cem Özatalay, pour sa précieuse contribution depuis le développement de la problématique de recherche et pour sa compréhension à mon égard. Je tiens également à exprimer ma gratitude à la précieuse Z. Verda İrtiş, qui a nourri mon intérêt pour l'espace juridique et m'a servi d'exemple par sa courtoisie.

Je remercie vivement mes chers amis Fatma Selin Bekar, Zeynep Karahasanoğlu, Ayşim Hırdan, Muhammed Mücahit Denk, Engin Kırıl, Ömer Malik Aydınoğlu, Muhammed Utku Bağlarlı et Şilan Bingöl pour leur aide précieuse dans la formation du groupe d'avocats participants que j'ai interviewés.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à İsmail Gögebakan, cher compagnon, qui a joué un rôle crucial dans la construction des premières étapes de la problématique de ce mémoire, en me permettant d'observer de près sa propre vie d'avocat, en décrivant l'espace juridique, et en participant avec moi aux audiences des tribunaux à Istanbul et ailleurs.

Enfin, je remercie infiniment ma mère chérie, qui n'a jamais manqué de me prodiguer de la compassion pendant les longues périodes de problèmes de santé que j'ai rencontrées au cours de l'écriture de ce mémoire, et qui m'a toujours soutenue avec tout son amour.

TABLE DES MATIERS

RESUME	v
ABSTRACT	vii
ÖZET	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	4
1.1. Les approches théoriques en sociologie professionnelle	4
1.1.1. L'approche fonctionnaliste	5
1.1.2. L'approche interactionniste	6
1.1.3. Les « nouvelles » approches	9
1.2. Un bref aperçu historique de la profession d'avocat en Turquie	11
1.3. Les études empiriques sur la profession d'avocat dans le monde et en Turquie	13
1.4. Le concept de socialisation	23
1.5. La méthodologie et l'étude de terrain	25
1.5.1. Le contexte et sélection des participants	26
1.5.2. Les étapes exploratoires et observations	27
1.5.3. Les stratégies d'entretien et ajustements	29
1.5.4. L'approche analytique et codage des données	31
1.5.5. L'anonymisation et choix des noms	32
CHAPITRE II	33
2.1. Les trajectoires variées de socialisation pendant les années de faculté de droit	33
2.1.1. Les catégories des participants selon leurs ressources	36
2.1.2. Les dynamiques de socialisation professionnelle durant les années de licence	37
2.1.3. Des trajectoires contrastées : le stage d'été	46
2.2. Le désenchantement du champ juridique chez les étudiantes du droit	51
2.2.1. La recomposition sectaire dans le champ judiciaire	52
2.2.2. Les désillusions post-15 juillet : politisation et recompositions	54
2.2.3. La méritocratie et les illusions dans les trajectoires juridiques	57
2.3. Le stage obligatoire : entre contraintes structurelles et stratégies différenciées	62
2.3.1. Les stratégies individuelles et contraintes structurelles	62
2.3.2. Les trajectoires contrastées et stratégies professionnelles dans les milieux aisés	66
2.3.3. De la protection rapprochée aux trajectoires divergentes	69
2.4. Les trajectoires professionnelles variées	72
2.4.1. De l'exploitation salariale à la quête d'indépendance professionnelle	74
2.4.2. La class modeste et choix de stabilité : une trajectoire alternative	77

2.4.3. Les transitions professionnelles et les défis du travail salarié _____	80
2.4.4. Les avantages hérités et choix professionnels : des parcours contrastés _____	87
2.4.5. La stabilité professionnelle dans les petites villes _____	95
2.5. La socialisation professionnelle genrée _____	97
2.5.1. Les défis géographiques et patriarcaux pour les femmes avocates _____	98
2.5.2. Normes de genre et dilemmes professionnels des avocates _____	99
2.5.3. Les dynamiques genrées et défis professionnels des avocate _____	101
2.5.4. Les inégalités genrées : salaires, rôles et répartition des tâches _____	104
CONCLUSION _____	108
BIBLIOGRAPHIE _____	115
APPENDICES _____	124
Appendice 1: guide d'enretien _____	124
Appendice 2 : caractéristiques des interviewés _____	125



RESUME

Cette recherche explore comment les transformations structurelles influencent les processus de socialisation professionnelle des jeunes avocats en Turquie, tout en mettant en lumière les inégalités qui façonnent leurs trajectoires professionnelles.

La recherche met également en lumière les bifurcations observées dans ces trajectoires, c'est-à-dire les moments décisifs où les jeunes avocats, confrontés à des contraintes structurelles ou à des opportunités spécifiques, choisissent ou sont contraints de redéfinir leur orientation professionnelle. Elle se concentre sur la comparaison des trajectoires professionnelles et des processus de socialisation des jeunes avocats issus de milieux sociaux variés, diplômés de différents types d'universités, et exerçant soit de manière indépendante, soit au sein de cabinets d'avocats. L'analyse de ces processus est essentielle pour comprendre comment les jeunes avocats naviguent dans leurs carrières au milieu des inégalités structurelles, des attentes sociétales et des choix stratégiques imposés par les réalités du champ juridique.

L'étude adopte une méthodologie abductive, intégrant des entretiens semi-structurés approfondis auprès de 15 jeunes avocats—7 hommes et 8 femmes. Les données recueillies sont analysées selon trois axes principaux : les périodes universitaires, incluant également des expériences de désillusion ; la socialisation professionnelle des jeunes avocats, englobant leurs stages obligatoires et leurs premières années d'exercice ; et la socialisation professionnelle genrée, qui met en lumière l'impact du genre sur le développement de carrière.

Dans les périodes universitaires, l'analyse se concentre sur comment les étudiants en droit vivent leurs premières expériences de socialisation professionnelle pendant leurs années de licence. Cette période, bien qu'essentielle, n'est ni homogène ni pleinement structurante. Les dispositions individuelles et les stratégies développées par les étudiants, malgré les inégalités structurelles et les contraintes institutionnelles, jouent un rôle clé dans la construction de leurs expériences. Les années de licence, bien qu'imparfaites en termes de préparation professionnelle, constituent un laboratoire de socialisation où se forment les premières identités professionnelles. Par ailleurs, les stages d'été représentent une opportunité clé pour renforcer la socialisation professionnelle. Cependant, l'accès à ces stages est souvent inégal.

En ce qui concerne le désenchantement, l'étude montre que comment les aspirations professionnelles des étudiants en droit, initialement marquées par des

idéaux méritocratiques et des ambitions élevées, se transforment face aux réalités du champ juridique. Le désenchantement des étudiants en droit, loin d'être un phénomène individuel, reflète des dynamiques structurelles profondes. Les trajectoires des jeunes juristes sont marquées par des bifurcations et des compromis, influencés par des tensions entre leurs aspirations initiales et les contraintes du champ. Ce processus de socialisation, souvent empreint d'illusions méritocratiques, redéfinit leurs priorités professionnelles tout en révélant les inégalités et les recompositions qui structurent le champ juridique en Turquie.

Par ailleurs, le stage obligatoire constitue une étape cruciale où se croisent les continuités et les ruptures entre la formation universitaire et la vie professionnelle. Si cette période peut offrir une opportunité de renforcer le capital symbolique et professionnel, elle tend également à reproduire les disparités existantes, influencées par les ressources disponibles et les stratégies adoptées. Les trajectoires professionnelles des jeunes avocats après l'obtention de leur certificat d'avocat révèlent des choix cruciaux entre le travail salarié et l'indépendance professionnelle, deux régimes qui reflètent non seulement les ressources sociales, économiques et culturelles des individus, mais aussi leurs dispositions et stratégies personnelles. Ces choix, bien que souvent limités par des contraintes structurelles, sont aussi façonnés par les aspirations et les expériences des avocats.

Les normes de genre jouent un rôle significatif dans les trajectoires professionnelles des avocates, en révélant les défis structurels et culturels qu'elles doivent surmonter. Malgré une présence accrue des femmes dans la profession, des inégalités persistantes liées aux stéréotypes genrés et aux attentes professionnelles limitent leur progression. Cette recherche montre que, bien que certaines avocates développent des stratégies individuelles pour naviguer dans ces obstacles, les structures patriarcales du champ juridique continuent de reproduire des hiérarchies de genre.

En examinant les bifurcations professionnelles, les mécanismes de reproduction sociale et les stratégies individuelles, cette étude met en lumière non seulement les inégalités structurelles mais aussi les marges de manœuvre des individus dans un champ en transformation. En s'intéressant à la diversité des expériences, des ressources et des stratégies, cette recherche élargit la compréhension des dynamiques sociales et économiques qui façonnent les trajectoires professionnelles des jeunes avocats, tout en établissant des liens entre les processus macro-structurels et les pratiques individuelles. Ainsi, elle comble une lacune importante dans l'état des connaissances actuelles en fournissant une analyse comparative et intersectionnelle des processus de socialisation professionnelle dans un cadre marqué par des mutations structurelles complexes. L'une des contributions principales du travail réside dans l'analyse des trajectoires professionnelles des jeunes avocats à travers les dynamiques de classe sociale, les bifurcations individuelles et les mécanismes de reproduction sociale. Cette approche permet de mettre en lumière comment les inégalités structurelles influencent les choix professionnels et les marges de manœuvre des individus.

ABSTRACT

This study explores how these structural changes influence the professional socialization processes of young lawyers in Turkey, shedding light on the inequalities shaping their career trajectories.

The research also highlights the bifurcations observed in these trajectories, that is, decisive moments where young lawyers, faced with structural constraints or specific opportunities, choose or are forced to redefine their professional orientation. It focuses on comparing the professional trajectories and socialization processes of young lawyers from diverse social backgrounds, graduates of various types of universities, and those practicing either independently or within law firms. Analyzing these processes is essential to understanding how young lawyers navigate their careers amidst structural inequalities, societal expectations, and strategic choices imposed by the realities of the legal field.

The study adopts an abductive methodology, integrating in-depth semi-structured interviews with 15 young lawyers—7 men and 8 women. The collected data are analyzed across three main axes: university years, including experiences of disenchantment; professional socialization of young lawyers, encompassing mandatory internships and early years of practice; and gendered professional socialization, which highlights the impact of gender on career development.

During the university years, the analysis focuses on how law students experience their initial stages of professional socialization during their undergraduate studies. This period, while critical, is neither homogeneous nor fully structuring. Individual dispositions and strategies developed by students, despite structural inequalities and institutional constraints, play a key role in shaping their experiences. Undergraduate years, although imperfect in terms of professional preparation, serve as a laboratory for socialization where initial professional identities are formed. Furthermore, summer internships represent a key opportunity to enhance professional socialization, although access to these internships is often unequal.

Regarding disenchantment, the study shows how the professional aspirations of law students, initially characterized by meritocratic ideals and high ambitions, evolve in the face of the realities of the legal field. The disenchantment of law students, far from being an individual phenomenon, reflects deep structural dynamics. The trajectories of young lawyers are marked by bifurcations and compromises, shaped by

tensions between their initial aspirations and the constraints of the field. This socialization process, often imbued with meritocratic illusions, redefines their professional priorities while exposing the inequalities and reconfigurations that structure the legal field in Turkey.

Moreover, the mandatory internship constitutes a pivotal stage where continuities and ruptures between university education and professional life intersect. While this period can offer an opportunity to strengthen symbolic and professional capital, it also tends to reproduce existing disparities, influenced by available resources and adopted strategies. The career trajectories of young lawyers after obtaining their bar certification reveal crucial choices between salaried work and independent practice—two regimes reflecting not only the social, economic, and cultural resources of individuals but also their personal dispositions and strategies. These choices, though often constrained by structural limitations, are also shaped by the aspirations and experiences of the lawyers.

Gender norms play a significant role in the career trajectories of female lawyers, revealing the structural and cultural challenges they must overcome. Despite the growing presence of women in the legal profession, persistent inequalities linked to gender stereotypes and professional expectations limit their advancement. This research demonstrates that, while some female lawyers develop individual strategies to navigate these obstacles, the patriarchal structures of the legal field continue to reproduce gender hierarchies.

By examining professional bifurcations, mechanisms of social reproduction, and individual strategies, this study sheds light not only on structural inequalities but also on the agency of individuals within a transforming field. By focusing on the diversity of experiences, resources, and strategies, this research broadens the understanding of the social and economic dynamics shaping the career trajectories of young lawyers, while establishing links between macro-structural processes and individual practices. Thus, it fills a significant gap in the current body of knowledge by providing a comparative and intersectional analysis of professional socialization processes in a context marked by complex structural changes. One of the main contributions of this work lies in its analysis of the professional trajectories of young lawyers through the dynamics of social class, individual bifurcations, and mechanisms of social reproduction. This approach highlights how structural inequalities influence professional choices and individual agency.

ÖZET

Bu çalışma, yapısal değişimlerin genç avukatların mesleki sosyalizasyon süreçlerini nasıl etkilediğini ve bu süreçlerdeki eşitsizliklerin kariyer yollarını nasıl şekillendirdiğini araştırmaktadır.

Araştırma, bu kariyer yollarında gözlemlenen dönüm noktalarına, yani genç avukatların yapısal sınırlamalar veya belirli fırsatlarla karşılaştıklarında mesleki yönelimlerini yeniden tanımlamak zorunda kaldıkları kritik anlara da ışık tutmaktadır. Çalışma, farklı sosyal kökenlere sahip, çeşitli türde üniversitelerden mezun olan ve bağımsız ya da hukuk bürolarında çalışan genç avukatların mesleki sosyalizasyon süreçlerini ve kariyer yollarını karşılaştırmaya odaklanmaktadır. Bu süreçlerin analizi, genç avukatların kariyerlerinde yapısal eşitsizlikler, toplumsal beklentiler ve hukuk alanının dayattığı stratejik seçimler arasında nasıl yol aldıklarını anlamak açısından önemlidir.

Çalışmada, 7 erkek ve 8 kadın olmak üzere toplam 15 genç avukatla derinlemesine yarı yapılandırılmış görüşmelere dayanan abductif bir metodoloji benimsenmiştir. Toplanan veriler üç ana eksen etrafında analiz edilmiştir: üniversite yılları (hayal kırıklığı deneyimlerini de içeren); genç avukatların zorunlu stajları ve mesleklerindeki ilk yıllarını kapsayan mesleki sosyalizasyon süreçleri; ve kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyetin etkisini ortaya koyan toplumsal cinsiyet temelli mesleki sosyalizasyon.

Üniversite yıllarında analiz, hukuk öğrencilerinin lisans eğitimleri sırasında mesleki sosyalizasyon deneyimlerini nasıl yaşadıklarına odaklanmaktadır. Bu dönem, her ne kadar kritik olsa da, ne homojendir ne de tam anlamıyla yapılandırıcıdır. Öğrencilerin bireysel yatkınlıkları ve stratejileri, yapısal eşitsizlikler ve kurumsal sınırlamalara rağmen, deneyimlerinin şekillenmesinde kilit rol oynamaktadır. Lisans yılları, mesleki hazırlık açısından eksikliklere rağmen, ilk mesleki kimliklerin olduğu bir sosyalizasyon laboratuvarı işlevi görmektedir. Ayrıca, yaz stajları, mesleki sosyalizasyonun güçlendirilmesi açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Ancak, bu stajlara erişim sıklıkla eşitsizdir.

Gerçekliğin ilüzyondan arınması bağlamında, çalışma, hukuk öğrencilerinin başlangıçta yüksek idealler ve meritokratik beklentilerle şekillenen mesleki hedeflerinin, hukuk alanının gerçeklikleriyle karşılaştığında nasıl dönüştüğünü göstermektedir. Hukuk öğrencilerinin hayal kırıklıkları, bireysel bir fenomen olmanın ötesinde, derin yapısal dinamikleri yansıtmaktadır. Genç hukukçuların kariyer yolları, başlangıç hedefleri ile alanın dayattığı kısıtlamalar arasındaki gerilimlerle şekillenen

dönüm noktaları ve uzlaşmalarla belirlenmiştir. Çoğunlukla meritokratik yanılısamlarla dolu bu sosyalizasyon süreci, onların mesleki önceliklerini yeniden tanımlamakta ve aynı zamanda hukuk alanındaki eşitsizlikleri ve yeniden yapılanmaları açığa çıkarmaktadır.

Ayrıca, zorunlu staj dönemi, üniversite eğitimi ile profesyonel hayat arasındaki sürekliliklerin ve kopuklukların kesiştiği kritik bir aşamadır. Bu dönem, sembolik ve profesyonel sermayenin güçlendirilmesi için bir fırsat sunsa da, mevcut eşitsizliklerin, kaynaklar ve benimsenen stratejiler doğrultusunda yeniden üretildiği bir aşamadır. Genç avukatların, avukatlık ruhsatını aldıktan sonraki kariyer yolları, sadece bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel kaynaklarını değil, aynı zamanda kişisel eğilim ve stratejilerini de yansıtan, maaşlı çalışma ve bağımsız meslek uygulaması arasında kritik seçimleri ortaya koymaktadır. Bu seçimler, genellikle yapısal sınırlamalarla kısıtlanırsa da, aynı zamanda avukatların arzuları ve deneyimlerinden etkilenmektedir.

Toplumsal cinsiyet normları, kadın avukatların mesleki kariyer yollarında önemli bir rol oynamakta ve onların aşmak zorunda oldukları yapısal ve kültürel zorlukları ortaya koymaktadır. Kadınların meslekteki varlığı artmasına rağmen, toplumsal cinsiyet stereotipleri ve mesleki beklentilere dayalı eşitsizlikler, onların ilerlemesini sınırlamaktadır. Bu araştırma, bazı kadın avukatların bu engellerle başa çıkmak için bireysel stratejiler geliştirdiğini gösterse de, hukuk alanındaki ataerkil yapılar, toplumsal cinsiyete dayalı hiyerarşileri yeniden üretmeye devam etmektedir.

Bu çalışma, mesleki dönüm noktalarını, sosyal yeniden üretim mekanizmalarını ve bireysel stratejileri inceleyerek, sadece yapısal eşitsizlikleri değil, aynı zamanda dönüşüm geçiren bir alandaki bireylerin hareket alanlarını da ortaya koymaktadır. Deneyimlerin, kaynakların ve stratejilerin çeşitliliğine odaklanarak, genç avukatların kariyer yollarını şekillendiren sosyal ve ekonomik dinamiklerin anlaşılmasını genişletmekte ve makro-yapısal süreçler ile bireysel uygulamalar arasındaki bağlantıları kurmaktadır. Bu şekilde, mevcut bilgi birikiminde önemli bir boşluğu doldurarak, yapısal değişimlerle şekillenmiş bir bağlamda mesleki sosyalizasyon süreçlerinin karşılaştırmalı ve kesişimsel bir analizini sunmaktadır. Çalışmanın ana katkılarından biri, genç avukatların kariyer yollarını sosyal sınıf dinamikleri, bireysel dönüm noktaları ve sosyal yeniden üretim mekanizmaları üzerinden analiz etmesidir. Bu yaklaşım, yapısal eşitsizliklerin bireylerin mesleki tercihlerini ve hareket alanlarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

INTRODUCTION

La profession d'avocat traverse aujourd'hui une transformation majeure, entraînant des débats sociologiques variés selon les pays et un intérêt accru pour ces questions. Outre l'évolution vers une structure corporative, la mondialisation et l'augmentation rapide du nombre d'avocats, on observe une baisse du taux d'avocats exerçant en libéral en raison de changements structurels profonds. Aux États-Unis, les études sociologiques sur la profession d'avocat, initiées dans les années 1950, se sont développées autour des questions de marchandisation, de segmentation et de différenciation des parcours professionnels. Robert L. Nelson (1994) a ainsi souligné que ces transformations redéfinissent les professions juridiques en termes sociaux, avec l'émergence de nouvelles hiérarchies et inégalités. Par exemple, la massification de l'enseignement juridique a favorisé l'inclusion de groupes historiquement exclus, mais a également engendré des disparités, notamment en termes de genre, de classe et d'origine ethnique, plaçant ces groupes dans les échelons inférieurs de la profession. Actuellement, les débats portent aussi sur la rentabilité de l'éducation juridique et l'attractivité de la profession, les salaires d'entrée ne permettant parfois pas de rembourser les dettes étudiantes (Dinovitzer et al., 2013; Tamanaha, 2012, 2013).

En Europe, bien que les recherches sur la profession d'avocat aient émergé plus tardivement, elles abordent également des thématiques similaires. Au Royaume-Uni, par exemple, l'adoption du *Legal Services Act* (2007) a introduit une libéralisation significative, transformant les pratiques juridiques et favorisant des débats autour de l'internationalisation et de la segmentation du marché juridique (Dunne, 2021; Webley, 2015). En France, en Allemagne et en Espagne, les études se concentrent principalement sur les inégalités genrées, les hiérarchies internes et les nouvelles

trajectoires professionnelles (Aulakh et al., 2017; Champion, 2022; Kallenbach, 2019; Obiol-Francés et al., 2019). Ces recherches mettent en lumière des transformations similaires : féminisation de la profession, précarisation et insatisfaction croissante parmi les jeunes avocats.

En Turquie, les recherches sociologiques sur la profession d'avocat sont encore récentes, mais elles coïncident avec des transformations marquantes. Depuis les années 1980, la démocratisation de l'enseignement supérieur et l'expansion de la profession sous l'ère néolibérale de l'AKP après 2002 ont profondément modifié l'espace juridique. Le nombre de facultés de droit, passé de deux en 1978 à 88 en 2023, reflète une massification rapide, accompagnée d'une augmentation du nombre d'avocats de 46 552 en 2002 à 185 749 en 2023. Cette croissance a entraîné une diversification des structures démographiques et une visibilité accrue des inégalités parmi les jeunes avocats (Akbaş, 2015).

Malgré ces transformations, peu d'études qualitatives en Turquie se sont concentrées sur la socialisation professionnelle des jeunes avocats. Les travaux existants, tels que ceux de Zafer Cirhinlioğlu (1995), Kasım Akbaş (2015), Ezgi Şeref (2014) et M. Elyesa Koytak (2022), abordent des aspects importants mais présentent des limites méthodologiques ou thématiques. Par exemple, Cirhinlioğlu a mené une étude quantitative sur les engagements politiques des avocats à Sivas et Istanbul, tandis qu'Akbaş a utilisé une méthode quantitative pour examiner la vie dans la profession d'avocat à Istanbul à travers une perspective marxiste. En revanche, les travaux qualitatifs de Şeref se concentrent exclusivement sur les avocats travaillant dans des cabinets internationaux spécialisés en commerce, mettant en lumière les formes émergentes de capital culturel et symbolique. Koytak, quant à lui, a étudié la stratification interne des professions médicales et juridiques à travers des entretiens intergénérationnels, soulignant les contrastes générationnels et les transformations structurelles des professions.

Tant dans les écrits internationaux que dans ceux de la Turquie, il est admis que la profession d'avocat traverse une période de transformation, entraînant l'apparition de nouveaux parcours professionnels, d'inégalités et de différenciations. Cependant, une analyse approfondie des bifurcations professionnelles, des inégalités générées et

des dynamiques de reproduction sociale, ainsi que des marges de manœuvre des individus face aux inégalités structurelles, reste encore à développer. Cette étude vise précisément à combler cette lacune en explorant les trajectoires professionnelles des jeunes avocats. En examinant leur socialisation secondaire – incluant les années universitaires, la période de stage et la vie professionnelle – elle analyse les mécanismes par lesquels les inégalités économiques, sociales et culturelles influencent ces trajectoires, tout en révélant les stratégies individuelles qui permettent de naviguer ou de transformer ces contraintes.

Or, l'objet de cette recherche est d'examiner les effets des processus de marchandisation, de corporatisation, de spécialisation, de segmentation et de déprofessionnalisation, ainsi que de la diversification des structures démographiques, dans la profession d'avocat. L'étude se concentre sur la comparaison des processus de socialisation professionnelle (les années d'université, période de stage obligatoire, vie professionnelle) et des trajectoires de jeunes avocats issus de milieux sociaux variés, dotés de ressources sociales, économiques et culturelles différentes, diplômés de divers types d'universités, et travaillant soit en cabinet, soit de manière indépendante. En explorant ces trajectoires, elle vise également à mettre en lumière les mécanismes de reproduction sociale, les bifurcations et les marges de manœuvre des individus face aux inégalités structurelles.

CHAPITRE I

1.1. Les approches théoriques en sociologie professionnelle

La notion de profession en sociologie est une construction multidimensionnelle façonnée par des structures sociales et économiques variant selon les contextes historiques et géographiques. L'origine de la sociologie des professions remonte au XIXe siècle, une période marquée par une modernisation et une industrialisation croissantes. En transformant les structures sociales par une division du travail de plus en plus complexe, les professions sont devenues des objets d'analyse essentiels pour comprendre le fonctionnement de la société. Dans ce cadre, il existe essentiellement trois définitions à propos des professions en sociologie. Alors que chez Durkheim (1991), les groupes professionnels couvrent toutes les activités économiques et toutes les catégories de salariés, chez Carr-Saunders et Wilson (1933), les professions, en tant qu'organisations légalement définies sous forme d'associations, se distinguent des emplois, des professions et des salariés. Et chez Parsons (Parsons, 1939), conformément au modèle libéral aux États-Unis, les professionnels sont des organisations autonomes et séparées du monde des affaires et des occupations.

Les professions, en tant que construction sociale, sont analysées sous différents angles théoriques en sociologie. Trois principales perspectives émergent dans l'étude des professions : l'approche fonctionnaliste, qui examine comment les professions soutiennent la cohésion sociale et l'ordre; l'approche interactionniste, qui met en avant la dynamique des relations et les processus identitaires au sein des groupes professionnels; et enfin l'approche critique, particulièrement influencée par les théories néo-marxistes et néo-wébériennes, qui analyse les stratégies de pouvoir, les enjeux de

domination et de monopole des professions sur les ressources et les opportunités. Chacune de ces perspectives offre une vision unique des rôles et fonctions des professions dans la structure sociale et éclaire différents aspects des professions, depuis leur contribution à la stabilité sociale jusqu'à leurs stratégies d'exclusion et de préservation du statut.

1.1.1. L'approche fonctionnaliste

Selon l'approche fonctionnaliste, les professions ne sont pas seulement des groupes d'individus cherchant à obtenir des privilèges économiques, mais elles servent à maintenir l'ordre social en remplissant des fonctions cruciales, comme la transmission de valeurs morales et l'application de normes sociales (Dubar et al., 2015). Talcott Parsons, l'un des principaux théoriciens de cette perspective, soutient que les professions ne se contentent pas de fournir des compétences techniques, mais elles contribuent également à l'intégration des individus dans le système social à travers des rôles sociaux bien définis. Bien qu'il existe une certaine diversité et différenciation, la profession est essentiellement une communauté relativement homogène dont les membres partagent les mêmes valeurs, intérêts, définitions de rôles et identité. En général, les nouveaux membres sont progressivement intégrés dans le corps de la profession, adoptant ainsi ses valeurs et normes fondamentale (Parsons, 1939, 1991). Contrairement au contexte du capitalisme compétitif du XIXe siècle et de la lutte des classes, les organisations professionnelles jouent un rôle central dans le développement de la société moderne avec leurs fonctions telles que la cohésion sociale et la fourniture d'un système de valeurs morales au système social (Parsons, 1968). Selon Parsons, les professions juridiques sont positionnées comme un groupe autonome doté de compétences spécifiques pour assurer la cohésion sociale et gérer les conflits. Ces groupes professionnels ne se limitent pas à fournir des connaissances techniques ; ils jouent également un rôle essentiel dans la préservation et la transmission des valeurs morales au sein de la société. Parsons définit les professions juridiques comme un acteur clé dans la structure sociale, garantissant les droits des individus et maintenant l'ordre.

Emile Durkheim, un autre penseur clé de l'approche fonctionnaliste, souligne le rôle des professions dans la solidarité organique des sociétés modernes. Alors que les

sociétés traditionnelles reposaient sur une solidarité mécanique basée sur des similitudes, les sociétés modernes reposent sur une solidarité organique, où la différenciation et la spécialisation des rôles créent une interdépendance entre les individus. Les professions, en tant que formes complexes d'organisation du travail, contribuent à cette interdépendance en remplissant des fonctions spécifiques qui soutiennent l'ordre social global (Durkheim, 1991).

De plus, les fonctionnalistes considèrent que les professions jouent un rôle clé dans la stratification sociale. Kingsley Davis et Wilbert Moore (1945) affirment que la répartition des rôles professionnels en fonction des compétences et des qualifications justifie les différences de statuts dans la société. Ainsi, les professions les plus complexes et les plus spécialisées, comme la médecine ou le droit, sont associées à des statuts plus élevés, car elles répondent à des besoins cruciaux pour le maintien de la société.

1.1.2. L'approche interactionniste

L'approche interactionniste en sociologie des professions considère que les activités professionnelles ne sont pas des structures fixes mais plutôt des processus dynamiques, continuellement reconstruits à travers les interactions sociales entre individus. Contrairement à la perspective fonctionnaliste, qui met l'accent sur la stabilité et la cohésion des groupes professionnels, l'interactionnisme examine comment les identités professionnelles, les relations de pouvoir et les dynamiques organisationnelles évoluent à travers les interactions quotidiennes et les négociations entre acteurs sociaux.

Herbert Blumer (1986), à travers la théorie de l'interaction symbolique, montre que les professions ne sont pas des entités statiques avec des frontières rigides, mais des ensembles d'activités où les significations et les identités sont continuellement produites et reproduites dans les interactions quotidiennes. Cela signifie que les membres d'une profession négocient constamment leur rôle et leurs responsabilités en fonction des attentes sociales. Everett C. Hughes (1958), une figure clé de cette perspective, souligne que les processus d'entrée dans une profession, l'évolution de la carrière, et les bifurcations dans le parcours professionnel doivent être compris dans

un cadre biographique. L'évolution de la carrière n'est pas linéaire mais marquée par des événements et des tournants qui redéfinissent les trajectoires individuelles. La profession devient alors une dimension essentielle de l'identité sociale de l'individu, façonnée par ses interactions avec ses pairs, les institutions et la société dans son ensemble.

Dans la sociologie des professions, il est essentiel de distinguer entre « profession » et « occupation » pour comprendre les enjeux de statut, d'autonomie et de légitimité sociale associés aux groupes professionnels. Pour clarifier cette distinction, Everett C. Hughes propose les concepts « licence », signifiant l'autorisation d'exercer et « mandate », signifiant l'obligation de mission. D'après Hughes, tout occupation cherchent une revendication de légitimité, en tant que stratégie de fermeture, elles visent à déterminer légalement qui est inclu et exclu à/de l'occupation et tente d'assurer une protection d'emplois. Après cela, il est essayé de créer un mandat qui peut également signifier que comment chaque personne doit se comporter à l'intérieur ou à l'extérieur de la profession. Il stabilise son propre domaine d'activité (activité de territoire) en obtenant le soutien de ceux qui sont au pouvoir et en autorité. Il dit que s'il y parvient, une activité se transforme en profession (Hughes, 1993).

Hughes avance que l'une des tâches des sociologues qui étudient les groupes professionnelles pour comprendre les anticipations de carrière des individus est d'identifier et de comprendre comment les filières d'emploi sont construites ainsi que les tournants biographiques. Selon lui, la notion de carrière est utilisée comme synonyme de cycle de vie (parcours). Au sein de l'activité professionnelle, des réorientations et des reconversions existent tout au long de la carrière. Sur cette base, il redéfinit la carrière comme « *une suite d'alternatives conditionnée par la division du travail, elle-même évolutive* » (Hughes, 1958).

L'interactionnisme met également en lumière les conflits et les négociations permanentes entre les groupes professionnels pour délimiter leur territoire. Andrew Abbott (1988) explique que les professions sont continuellement en train de négocier leurs frontières avec d'autres groupes professionnels. Ce processus, appelé « juridiction professionnelle », est un élément central pour comprendre comment les

professions défendent leur autonomie et leur légitimité. Selon Abbott, les professions cherchent à établir des zones de compétence exclusives pour se protéger de la concurrence et renforcer leur pouvoir.

Selon Rue Bucher et Anselm Strauss (1961), qui examinent la profession médicale aux États-Unis dans une perspective interactionniste, la profession se définit non pas comme une union communautaire dans laquelle des valeurs communes et une même identité sont partagées, mais comme une activité dans laquelle il y a conflit d'intérêt et des variations. La profession est « *un conglomerat de segments en compétition et en restructuration continue* ». Contrairement à Parsons, il existe « *diversité, les clivages et les mouvements* » dans ses perspectives. Chaque nouvelle spécialisation au sein de la profession définit sa propre définition de poste et détermine le centre de sa propre vie professionnelle et son domaine d'activité en se distinguant des autres et en défendant sa propre efficacité. Les identités professionnelles se structurent à travers ces définitions. Ce qui différencie les segments entre eux, ce ne sont pas les définitions ou classifications officielles, mais la « *construction commune de situation* ». Les membres appartiennent au même segment plutôt qu'à la même profession et peuvent donc avoir des identités similaires ou identiques.

L'analyse interactionniste des professions s'intéresse également aux mécanismes d'interaction au sein des organisations. Anselm Strauss (1978), dans la synthèse d'une étude collective réalisée dans deux hôpitaux psychiatriques, introduit le concept d'ordre négocié. Selon Strauss, les professions sont insérées dans des structures organisationnelles où les règles et les rôles sont constamment renégociés entre les différents acteurs. Ce qui importe, ce n'est pas seulement la structure formelle de l'organisation, mais les interactions informelles qui façonnent le fonctionnement quotidien des professions. Il analyse l'hôpital comme un lieu géographique et *idéaltipe* où se produisent les destinées collectives des carrières professionnelles. Selon lui, en tant que producteur des règles informelles avec la négociation permanente, l'hôpital n'est pas seulement un lieu où se produisent des actes médicaux, mais un espace relationnel où les acteurs – médecins, infirmiers, patients et administrateurs – participent à des négociations permanentes concernant les responsabilités, les tâches et les territoires professionnels. Le concept d'ordre négocié de Strauss nous permet de comprendre les logiques professionnelles dans les dynamiques organisationnelles et

mécanismes de la division du travail. C'est-à-dire, comment les professionnels construisent leurs identités et assurent la coordination dans un contexte où les relations de pouvoir et les rôles sont en constante évolution.

Un autre aspect important de l'interactionnisme est l'étiquette sociale, étudiée par Howard S. Becker (1963). Becker met l'accent sur la manière dont les groupes professionnels obtiennent leur statut et comment certains rôles professionnels sont socialement reconnus et valorisés. L'étiquetage d'une profession, c'est-à-dire la manière dont elle est perçue et reconnue par la société, influe directement sur la manière dont les professionnels se perçoivent eux-mêmes et interagissent avec les autres. Par exemple, les professions ayant un statut élevé, comme les médecins ou les avocats, bénéficient d'une reconnaissance sociale qui influence leur identité professionnelle. À l'inverse, les métiers moins valorisés socialement subissent parfois un étiquetage négatif, ce qui affecte la manière dont les travailleurs perçoivent leur rôle et leur place dans la société (Becker, 1970).

1.1.3. Les « nouvelles » approches

En sociologie des professions, à partir de la fin des années 1960, au Royaume-Uni et aux États-Unis, période où les approches dit « nouvelles », influencées par les théories marxistes et surtout wébériennes, ont été discutées au lieu des débats entre sociologie fonctionnaliste et interactionniste (Saks, 1983). Ces « nouvelles » approches remettent en question les justifications morales au sein des professions, soulignent le contrôle du marché sur l'économie et catégorisent les professions comme des groupes de classe moyenne partageant des degrés divers de croyances communes et cherchant à améliorer leur statut social et ont tendance à considérer les professionnels comme des acteurs économiques collectifs qui détiennent le monopole du contrôle de leurs activités commerciales et du marché du travail (Dubar et al., 2015, p.120).

Contrairement à l'approche fonctionnaliste, les professions sont des *constructions sociales* de la structure sociale ou des *constructions historiques* qui n'ont pas de caractéristiques communes (MacDonald, 1995). Certains de ceux qui prônent ces « nouvelles » approches relient les mécanismes historiques de cette forme de

fermeture sociale au fonctionnement du capitalisme et sont donc qualifiés de néo-marxistes, tandis que d'autres sont considérés comme des néo-wébériens parce qu'ils considèrent ces mécanismes comme une forme de pouvoir politique.

Dans le cadre de ces « nouvelles » approches, l'ouvrage de Terry Johnson, *Profession and Power* (1972), occupe une place importante et est considéré comme la tentative la plus réussie d'articuler la sociologie de la profession et le marxisme. L'approche néo-marxiste voit les professions comme des groupes qui perpétuent les inégalités de classe dans le cadre du capitalisme. Les professions ne sont pas seulement des experts techniques, mais elles jouent un rôle clé dans la légitimation des inégalités sociales (Dubar et al., 2015). Selon Terry Johnson, l'autonomie des professions a été progressivement érodée au profit d'un contrôle capitaliste plus large. Ce processus, que Johnson appelle la « protection corporative », montre que les professions ont perdu leur capacité d'autocontrôle au fur et à mesure que le capital s'est diffusé dans tous les domaines de l'activité sociale.

De même, Magali Sarfatti Larson (2017), soutient que le professionnalisme est devenu un vecteur central de l'idéologie dominante aux États-Unis, et le maintien et la préservation des privilèges sociaux acquis grâce à l'éducation sont devenus inévitables dans les stratégies professionnelles. L'intégration de nouveaux professionnels dotés de compétences cognitives et techniques dans les grandes entreprises et l'exclusion de ceux qui ne possèdent pas cette compétence légitiment la gestion capitaliste-bureaucratique dans les grandes entreprises. Selon Larson, certaines professions, en particulier le métier d'avocat, utilisent des « stratégies de fermeture » pour protéger les compétences et les connaissances qu'elles détiennent, limitant ainsi l'accès extérieur à ces professions. Les professions juridiques se protègent des influences externes grâce à des processus de certification, des associations professionnelles et de longues périodes de formation, ce qui leur permet d'acquérir un statut élevé au sein de la société.

L'approche néo-wébérienne, quant à elle, met en lumière les stratégies de fermeture sociale utilisées par les professions pour protéger leurs intérêts. Max Weber (1978) introduit le concept de « fermeture » (closure), qui décrit comment les groupes professionnels s'efforcent de monopoliser l'accès à certaines professions par le biais

de stratégies comme l'éducation, les certifications et la réglementation légale. Frank Parkin (1979), étend cette analyse en soulignant que les groupes professionnels mettent en œuvre des stratégies de fermeture sociale afin de préserver leurs intérêts de classe et de renforcer leur pouvoir. Ces stratégies, incluant les associations professionnelles, les certifications éducatives et les restrictions d'accès à certaines connaissances, transforment les professions en systèmes fermés et leur permettent de maintenir un avantage sur les autres classes.

Bien qu'il soit d'inspiration wébérienne, l'ouvrage de Eliot Freidson (1970), *Profession of Medicine*, qui s'inscrit également dans la tradition interactionniste, soulève de nouvelles questions concernant le contrôle professionnel des médecins. Selon lui, les professionnels d'élite de la profession établissent leur autorité sur toutes les questions liées à la médecine en imposant leurs propres définitions de la santé et de la maladie. Cela conduit inévitablement à ce que les spécialistes jouent un rôle important dans la détermination des politiques de santé et du style de gestion des hôpitaux, ainsi qu'à exercer un pouvoir sur d'autres professions médicales telles que les infirmières.

1.2. Un bref aperçu historique de la profession d'avocat en Turquie

Jusqu'à la période des réformes de Tanzimat, il n'existait aucune institution offrant une formation juridique formelle au sein de l'Empire ottoman, et les professions d'avocat et de procureur n'y existaient pas non plus, à l'exception de celle de *Kadı* (juge islamique). La profession d'avocat a été intégrée dans le système juridique ottoman en 1875, suivie par la profession de procureur en 1878 (Üçok & Mumcu, 1987). Avant la fondation de la *Mekteb-i Hukuk-i Sultani*, la première école de droit moderne, ouverte en 1875 et fermée en 1878, il existait des *Dava Vekilleri*¹ (une forme préliminaire de l'avocature moderne), qui exerçaient des fonctions similaires à celles des avocats modernes.

¹ Les *Dava Vekilleri* étaient des représentants légaux qui remplissaient des fonctions similaires à celles des avocats modernes, mais sans formation juridique formelle ou cadre réglementaire strict. Leur rôle était principalement basé sur les coutumes locales et une connaissance empirique du droit, souvent limitée aux principes de la charia et aux pratiques judiciaires locales.

Les *Dava Vekilleri* fournissaient une assistance juridique aux parties par le biais de pétitions qu'ils rédigeaient, sans pour autant être leurs représentants officiels dans les dossiers. Ils ne bénéficiaient pas du statut d'une profession reconnue offrant un service public, ni de droits professionnels clairs (Durhan, 2004). Pour organiser et discipliner cette pratique juridique informelle, on peut dire qu'avec la fondation des facultés de droit modernes, la profession d'avocat a commencé à se structurer comme une profession légitimée par une licence.

Deux ans après la fermeture de la *Mekteb-i Hukuk-i Sultani*, dans le cadre de l'objectif de modernisation visant à former une nouvelle génération d'avocats appartenant à la classe bureaucratique émergente, la *Mekteb-i Hukuk* fut fondée par le ministère de la Justice en 1880. Ali Adem Yörük (2008), qui travaille sur l'histoire du droit et le droit ottoman, souligne que les étudiants admis dans cette école provenaient généralement de familles aisées de l'Empire ottoman. Après la Deuxième période constitutionnelle ottomane, en 1915, les diplômés de cette école ont commencé à exercer en tant qu'avocats devant les tribunaux (Esirgen, 2014). Il est important de rappeler que la construction des bases juridiques de la profession d'avocat a eu lieu durant une période turbulente marquée par des confrontations politiques internes, alors que l'Empire ottoman évoluait vers la République de Turquie.

En 1924, un an après la promulgation de la première loi sur la profession d'avocat, qui était une loi transitoire précisant qu'il s'agissait d'une profession indépendante assurant un service public (Esirgen, 2014), l'*Ankara Adliye Hukuk Mektebi* fut fondée en 1925 comme un prolongement de ce processus turbulent. Selon Seda Kalem (2010), qui travaille sur des sujets tels que le développement de la profession juridique et les relations entre le droit et la société, cette institution avait pour fonction d'éduquer les nouvelles générations destinées à intégrer le système juridique en vigueur en Europe dans le cadre juridique de la nouvelle république turque et à le préserver. Après l'adoption d'une loi plus complète en 1938, des réglementations successives furent adoptées, et le développement s'est poursuivi en faveur de la profession d'avocat avec la fondation de l'Association du barreau turc en vertu de la loi de 1969 (Durhan, 2004). En Turquie, jusqu'en 1978, il n'y avait que deux facultés de droit (Istanbul et Ankara). De 1978 à 2003, 27 nouvelles facultés de

droit ont été fondées, dont 12 publiques et 15 privées. En 2024, selon les données du YÖK, on en compte 88 au total.

En Turquie, il est difficile de déterminer avec précision dans quelles conditions des ségrégations et des différences fondées sur le sexe ou l'origine ethnique existent au sein de la profession d'avocat, en raison de la faiblesse des données statistiques et des études sociologiques sur ce domaine. Cependant, si l'on considère que la profession juridique était fermée aux femmes dans l'Empire ottoman (Ortaylı, 2015), que même l'admission des filles dans l'enseignement secondaire commença après la moitié du XIX^e siècle et que les familles étaient réticentes à envoyer leurs filles à l'école (Yürüt, 2017), que quatre étudiantes ont été acceptées pour la première fois à la faculté de droit en 1921 (Ağaoğlu, 2010), et que dans les premières années de la République, un quota de 5% de femmes était appliqué dans les nominations à la profession judiciaire (Güriz, 1995), il semble possible de conclure que l'équilibre au sein de la profession d'avocat a longtemps été défavorable aux femmes.

Ce n'est pas une coïncidence si des études sur la profession d'avocat en Turquie et aux États-Unis ont commencé à émerger après la diversification démographique de la profession. La massification de la formation juridique et l'entrée dans la profession de groupes précédemment exclus après l'acquisition de leurs droits sociaux ont conduit à la formation de nouvelles divisions et hiérarchies fondées sur le sexe, la classe sociale et l'origine ethnique. Ces groupes se retrouvent souvent dans des conditions et des positions plus précaires dans la hiérarchie professionnelle, un phénomène qui ne peut être analysé indépendamment des faits susmentionnés.

1.3. Les études empiriques sur la profession d'avocat dans le monde et en Turquie

Aux États-Unis, en 1964, il existait 135 facultés de droit (*Historical Data*, 2013) et selon les données de 2024, il y a actuellement 197 établissements et programmes accrédités, qui confèrent le premier diplôme en droit (Juris Doctor, J.D.), accrédité par l'ABA (*ABA-Approved Law Schools*, 2024). Cette croissance reflète l'importance croissante de l'éducation juridique dans le système américain, ainsi que les évolutions structurelles et démographiques au sein de la profession d'avocat.

Cependant, cette expansion de l'éducation juridique ne s'est pas traduite par une égalité d'accès pour tous. Les femmes et les Afro-Américains, en particulier, ont longtemps été exclus de la formation juridique et de la profession d'avocat, reflétant les discriminations structurelles de l'époque. Le retard dans l'accès des femmes et des Noirs, aux États-Unis, à leurs droits sociaux est étroitement lié à leur exclusion prolongée et à la discrimination dont ils ont été victimes dans la profession d'avocat. Historiquement, la première faculté de droit pour les Noirs a été fondée en 1869, mais elle n'a été accréditée par l'American Bar Association et l'Association of American Law Schools qu'en 1931 (*Our History*, 2024). Bien que les femmes aient été admises pour la première fois dans une faculté de droit en 1869, elles étaient encore exclues de la plupart des facultés de droit au début des années 1900 (*Facts & Firsts*, 2024). En 1940, sur les 177 000 avocats aux États-Unis, 97 % étaient des hommes blancs, 2,3 % des femmes blanches, 0,6 % des hommes noirs et seulement 39 des femmes noires (Drachman, 2001). Les facultés de droit d'élite, comme l'université Harvard, ont continué à exclure les étudiantes jusqu'en 1950 (Stevens, 2001). En 1963, les femmes ne représentaient que 2,7 % de la profession (Friedman, 2002; Stevens, 2001). Ces inégalités historiques et structurelles ont également influencé les orientations des recherches sociologiques sur la profession d'avocat aux États-Unis, en mettant en lumière les disparités de genre, de race et de classe.

Aux États-Unis, les recherches concernant la profession d'avocat se sont principalement fondées sur des méthodes quantitatives, en tenant compte de variables telles que la structure sectorielle, le sexe, la race, le revenu, l'expertise, la satisfaction professionnelle et la classe sociale. Les premières études sociologiques sur le droit ont commencé à apparaître dans les années 1950 (Blaustein & Porter, 1954; Riesman, 1957). Parmi les premières études qualitatives marquantes, celle de Dan C. Lortie, menée en 1959 dans le cadre du paradigme interactionniste sous l'influence de Everett C. Hughes, examine le développement de l'auto-conception professionnelle chez les diplômés des facultés de droit de Chicago (Lortie, 1959). Les résultats montrent que l'identité professionnelle se forme non pas dans le cadre universitaire, mais dans la vie des affaires, où les interactions façonnent cette identité. Les facultés de droit peuvent être une source limitée de socialisation et ne font que renforcer les attitudes existantes (Sherr & Webb, 1989).

Selon Robert L. Nelson (1994), depuis les années 1960, aux États-Unis, des transformations structurelles majeures ont été observées dans la profession d'avocat aux États-Unis, en raison de la corporatisation, de la mondialisation, de l'augmentation rapide du nombre d'avocats et de la diminution du taux d'avocats indépendants. Ces changements ont entraîné une évolution du contexte de la profession d'avocat traditionnelle. La profession se polarise entre les employés des entreprises et ceux des clients, rendant les parcours professionnels plus complexes et exigeants. En raison de la restructuration économique, les disparités salariales entre avocats se creusent (Sander & Williams, 1989). Alors que certains avocats sont poussés vers des emplois bien rémunérés, d'autres luttent pour survivre en tant qu'avocats indépendants. Un aspect clé de cette transformation est l'émergence des « méga » cabinets d'avocats (Henderson & Galanter, 2008), où les salaires médians des avocats sont plus de deux fois supérieurs à ceux des autres secteurs (Sander & Williams, 1989). Le nombre de personnes travaillant dans des conditions précaires, caractérisées par de faibles rémunérations, une inquiétude constante en matière de revenus, une incertitude permanente et une faible protection sociale, a augmenté (Obiol-Francés et al., 2019).

Les revenus des diplômés d'élite des facultés de droit, concentrés sur le marché des grandes entreprises, sont disproportionnellement plus élevés que ceux des avocats travaillant avec des clients individuels (Henderson & Alderson, 2016). Les jeunes et les femmes sont positionnés dans la classe ouvrière légale (Hagan et al., 1988) et le travail mécanique et automatisé effectué par les avocats érode l'autorité et l'autonomie professionnelles. Les avocats ont des positions vulnérables face aux cabinets d'avocats qui déterminent leurs conditions de travail (Rothman, 1984). Dans une relation asymétrique avec leurs clients (Sarat & Felstiner, 1988), les avocats ont du mal à maintenir leur autonomie professionnelle non seulement vis-à-vis des entreprises mais également vis-à-vis des intérêts de leurs clients (Heinz & Laumann, 1978) et ils subissent une érosion de leur identité professionnelle et la déprofessionnalisation (Edwards, 1992).

Le fait de processus de féminisation est en question, à la suite de l'admission des femmes à la faculté de droit, de manière l'approche féministe affecte le droit ainsi que l'augmentation de la visibilité quantitative (vertus attribuées aux femmes) et qualitative (simplement numérique) des femmes au sein de la profession d'avocat

(Menkel-Meadow, 1986). Bien que certains attribuent l'écart salarial entre hommes et femmes au fait que les femmes ne sont pas aussi réparties que les hommes sur le marché du travail professionnel, (Coverman, 1983; Kanter, 1977; Parcel & Mueller, 1983) il existe un écart persistant même après prise en compte de facteurs tels que la spécialisation, le poste et le contexte d'emploi (Kay & Hagan, 1995). Les petites différences de gains initiaux s'accroissent avec le temps, suggérant que l'écart salarial ne peut être attribué uniquement aux différences de capital (Dinovitzer et al., 2009). Les avocates, confrontées aux conséquences de la grossesse, se sentent souvent découragées et plus désespérées que leurs homologues masculins (Hagan & Kay, 2007). Même avec les mêmes diplômes prestigieux, les femmes ne bénéficient pas de la même augmentation salariale que les hommes (Dixon & Seron, 1995). Les avocates sont également plus susceptibles d'être exclues des affaires importantes, ce qui les pousse à chercher du travail ailleurs ou à travailler en tant qu'indépendantes (Hagan & Kay, 2003).

Les études sur le prestige, la valeur, le statut et la classe dans la profession d'avocat montrent que l'origine familiale et le prestige de la faculté de droit influencent fortement les résultats professionnels, tels que le niveau de compétence technique et l'accès aux clients, façonnant ainsi la carrière des avocats (Carlin, 1962; Ladinsky, 1963). Les facultés de droit prestigieuses orientent leurs étudiants vers de grands cabinets d'avocats (Smigel, 1964), où les avocats issus d'écoles d'élite se spécialisent dans des domaines plus rentables et plus prestigieux (Heinz & Laumann, 1982). La profession se fragmente, et l'écart entre les pôles de la clientèle d'entreprise et individuelle se creuse (Heinz et al., 2005). Une corrélation positive significative existe entre le prestige et la complexité intellectuelle requise par le sujet d'expertise, strictement lié au type de client (Heinz, 1977). Alors que les domaines du droit qui nécessitent des capacités de réflexion plus complexes et abstraites pour les entreprises sont considérés comme plus prestigieux, les affaires liées à des questions individuelles sont moins prestigieuses. Les problèmes présentés par différents types de clients nécessitent différents types de travail et le type de client détermine clairement la division de tâches entre les avocats (Sandefur, 2001).

Le capital culturel hérité crée un avantage salarial pour les avocats dès le début de leur carrière et étant donné que les avocats d'élite ont des dotations de démarrage

plus fortes, le revenu entre l'élite et la non d'élite se poursuit au fil du temps (Dinovitzer, 2011). Une étude sur la profession d'avocat à Toronto révèle l'émergence d'une nouvelle classe ouvrière légale, composée de jeunes travaillant dans les départements de droit commercial des grandes entreprises, où les femmes ont tendance à rester. Il est également révélé que les hommes protestants anglo-saxons diplômés d'écoles d'élite appartiennent à la classe supérieure (Hagan et al., 1988). Les diplômés des facultés de droit de niveau inférieur acceptent la hiérarchie professionnelle et vantent les avantages du style de vie qui en résulte. Il existe une convergence entre les entreprises clientes et les avocats d'élite, ce qui se reflète dans leurs choix de carrière (Dinovitzer & Garth, 2007). Certains avancent que les salaires de départ des avocats débutant au début des années 2000 n'étaient pas suffisants pour rembourser leurs dettes étudiantes, sauf s'ils étaient diplômés d'écoles d'élite (Dinovitzer et al., 2013; Tamanaha, 2012, 2013). Cependant, un degré élevé de satisfaction professionnelle est observé parmi les nouveaux avocats qui commencent leur carrière dans des cabinets d'élite (Boon et al., 2001).

Dans le nouveau régime de travail où la rentabilité et l'efficacité sont essentielles, les compétences adaptées aux conditions du marché capitaliste, telles que l'entrepreneuriat, sont attendues des avocats (Hanlon, 1999). Avec la croissance, le marché des avocats devient plus compétitif et plus axé sur l'efficacité, et les jeunes avocats énergiques sont motivés par le tournement au triomphe et par les chances de promotion au rang d'associé. Une certaine part de la réussite des grandes entreprises est assurée par des jeunes mobilisés avec cette motivation (Galanter & Palay, 1991). Les éléments du capital culturel tels que la présentation de soi, les compétences performatives, l'esprit d'entreprise, la sociabilité, l'autodiscipline et le sacrifice sont utilisés comme critères d'élimination élitistes dans le processus de recrutement (Cook et al., 2012). Dans le contexte de l'évolution du modèle professionnel et du phénomène de précarité après la crise économique de 2008, il existe une extrême incertitude et des risques psychosociaux dans le parcours professionnel des avocats en Espagne (Obiol-Francés et al., 2019).

Enfin, Kronman avance que la profession d'avocat américaine traverse une crise spirituelle. La raison de cette crise est liée à la perte de l'idéal du juriste-homme d'État, qui donne la priorité au jugement correct plutôt qu'à la compétence technique et

attache de l'importance au respect de la loi pour le bien public. Cet idéal, qui dure depuis deux siècles, est en train de disparaître parce qu'a triomphé la conception négative des vertus professionnelles telles que la sagesse et le caractère. Cette crise est exacerbée par la bureaucratisation croissante des tribunaux et l'augmentation sans précédent du nombre de cabinets d'avocats (Alfieri & Kronman, 1995; Kronman, 1993).

Au Royaume-Uni et en Espagne, les recherches sur la profession d'avocat ont particulièrement augmenté après les années 1980, tandis qu'en France et en Allemagne, ces études ont commencé à émerger plus tardivement, principalement après les années 2000. Les thématiques de féminisation et d'écart de genre (Gender Imbalance, 2023; Évolution de carrière des avocates, 2022; Aulakh et al., 2017; Kallenbach, 2019; Sandra, 2024) ainsi que de précarisation et d'insatisfaction parmi les jeunes (Campion, 2022; El-Auwad, 2021; Ghouri, 2021; IBA Young Lawyers' Report, 2022; Life at the Young Bar, 2022; Le Nevé, 2020; Obiol-Francés et al., 2019; Robineau, 2023; Sabatier, 2016; Velasco, 2023) sont des sujets de débat communs dans tous les pays mentionnés.

Si les transformations de la profession d'avocat aux États-Unis ont suscité des débats autour des idéaux professionnels et des tensions structurelles, l'Europe n'a pas été épargnée par ces dynamiques. Bien que les recherches européennes aient émergé plus tardivement, elles ont également mis en lumière des problématiques similaires liées à la précarisation, aux inégalités genrées et aux réformes juridiques. Chaque contexte national apporte une perspective unique sur ces enjeux, reflétant les particularités économiques, sociales et politiques de chaque pays.

En Europe, bien que les recherches sur la profession d'avocat aient gagné en importance au cours des dernières décennies, elles restent relativement modestes en comparaison avec les États-Unis. De manière similaire, la Turquie, avec son propre contexte historique et socio-économique, a commencé à voir émerger des études sociologiques sur la profession d'avocat plus récemment, à partir des années 1990. Ces recherches, bien qu'encore limitées, offrent des perspectives cruciales pour comprendre les spécificités et les dynamiques de la profession dans un contexte en transformation rapide. Les travaux de Zafer Cirhinlioğlu (1995), Kasım Akbaş (2015),

Ezgi Şeref (2014) et M. Elyesa Koytak (2022) ont chacun exploré des aspects spécifiques de la profession d'avocat en Turquie, tels que les engagements politiques, l'ouvriérisme, les formes émergentes de capital culturel et symbolique, ainsi que la stratification interne des professions.

La thèse de doctorat de Zafer Cirhinlioğlu, achevée en 1995, peut être considérée comme la première recherche empirique portant sur la profession d'avocat en Turquie. Cette recherche, réalisée à l'aide d'une enquête appliquée à 222 avocats, se concentre sur une analyse historique et sociologique de la profession d'avocat en Turquie et aborde deux thèmes principaux : la structure de la profession en Turquie et l'engagement politique des avocats. En comparant les barreaux d'Istanbul et de Sivas, il est apparu qu'il existe une différence de ressources entre les deux. En outre, les avocats d'Istanbul manifestent généralement un niveau de participation politique plus élevé, tandis que ceux de Sivas adoptent une approche plus prudente, influencée par le contexte local. Les avocats d'Istanbul estiment que la profession peut jouer un rôle important dans la résolution des problèmes sociaux, économiques et politiques de la Turquie, mais ils sont préoccupés par le contrôle exercé par l'État sur la profession. L'étude révèle que la profession d'avocat en Turquie est largement dominée par les hommes, et que les jeunes avocats préfèrent en majorité travailler dans les grandes villes, notamment à Istanbul. L'étude indique également que la grande majorité des avocats proviennent de la classe moyenne ou inférieure, que leurs pères sont majoritairement des fonctionnaires ayant un niveau d'éducation secondaire ou des petits entrepreneurs, et que leurs mères ne travaillent généralement pas en dehors du foyer.

Parmi celles-ci, on peut citer le travail d'Ezgi Şeref, mené sur le champ juridique et la profession d'avocat. Son mémoire de master, intitulée « *Distinctions émergentes dans le champ juridique : le cas des avocats de «plaza» en Turquie* », s'appuie sur une recherche fondée sur des entretiens approfondis avec dix avocats travaillant dans le domaine du droit commercial international (Şeref, 2014). Cette recherche explore comment les transformations macro-économiques de l'espace juridique en Turquie se traduisent au niveau micro dans la vie et la carrière des avocats. Elle examine comment différentes formes de capital, au sens bourdieusien du terme, permettent aux avocats de construire leur carrière et les relations entre les identités politiques et professionnelles de ce groupe d'avocats. De plus, elle discute des nouvelles

compréhensions de l'identité professionnelle, en quoi elles diffèrent des conceptions traditionnelles du droit en Turquie, et comment elles s'opposent aux hiérarchies existantes tout en introduisant de nouvelles formes de hiérarchie.

Les conclusions de la recherche mettent en évidence les fractures émergentes parmi les professionnels du droit en Turquie. Les avocats de « plaza » représentent non seulement une nouvelle sous-spécialisation au sein du champ juridique, mais constituent un univers distinctif en termes de parcours professionnels, de capital culturel, d'activités professionnelles ainsi que d'identifications. Les formations, les dispositions de classe des interviewés (issus de class moyenne et classe moyenne supérieure) ainsi que leurs aspirations futures soulignent à quel point la spécialisation dans une branche du droit international est désormais devenue un marqueur de distinction parmi les professionnels du droit en Turquie.

Dans la thèse de doctorat de Kasım Akbaş, intitulée « *L'évolution de la position de classe des avocats : l'exemple d'Istanbul* », basée sur une recherche quantitatif, avec 331 avocats, et achevée en 2011, la profession d'avocat est examinée en termes des positions occupées par les avocats au sein de la structure sociale (Akbaş, 2011). Selon lui, les concepts importants pour les avocats sont la déqualification et la perte de statut. Au sein de la profession d'avocat, une distinction croissante s'est opérée au cours des vingt dernières années entre le service aux entreprises et le travail individuel. Alors que la possession d'un cabinet comme critère de séparation provoque une monopolisation, les nouveaux avocats en particulier sont entrés dans un processus d'ouvriérisation parce qu'ils sont privés de ce capital.

Une différence statistiquement significative a été identifiée entre les propriétaires de cabinets et les avocats salariés en fonction de l'origine socio-économique de leur famille. Une différence statistiquement significative a été identifiée entre les propriétaires de cabinets et les avocats salariés en fonction de l'origine socio-économique de leur famille. En effet, parmi ceux dont la famille est d'un statut socio-économique bas, 89,2% sont propriétaires de cabinets, contre seulement 2,7% de salariés et 8,1% d'avocats travaillant pour une institution publique ou privée. Pour les avocats issus d'un milieu socio-économique moyen, 67,4% sont propriétaires de cabinets, 25,5% sont salariés, et 7,1% travaillent pour une institution

publique ou privée. Enfin, parmi ceux dont la famille est d'un statut socio-économique élevé, 54,2% sont propriétaires de cabinets, 41,7% sont salariés et 4,2% travaillent pour une institution publique ou privée.

Bien qu'il ne soit pas juste de parler d'ouvriérisme complète, il a été constaté que le travail salarié s'est largement répandu parmi les avocats. L'une des conclusions importantes est l'existence d'un contrôle et d'un pouvoir de surveillance absolus du propriétaire du cabinet sur les processus de travail. Les descriptions de poste se multiplient au sein du cabinet, et les processus de travail sont divisés en plusieurs segments. Le travail effectué dans les cabinets évolue vers des métiers qui ne nécessitent pas de créativité et sont de moins en moins dépendants de l'individu, ce qui entraîne une diminution des qualifications requises pour devenir avocat.

Akbaş classe les cabinets d'avocats sur le marché juridique d'Istanbul en trois catégories : les cabinets d'avocats « classiques », où l'avocat fondateur et les avocats associés s'occupent de tous les aspects des affaires juridiques qu'ils traitent, avec peu de hiérarchie entre l'employé subalterne et le propriétaire du cabinet, et où toutes sortes d'activités professionnelles telles que des requêtes, des auditions et des conseils sont exercées ; les cabinets d'avocats « industriels », où les opérations des affaires juridiques sont divisées en parties, chacune étant gérée par des avocats de différents départements, avec une division du travail plus marquée et un espace de travail commun sur les dossiers, et où l'avocat salarié travaille sur le dossier avec peu ou pas de contact avec le client ; et enfin, les « cabinets de projet » qui fournissent des services de conseil juridique aux grandes entreprises et multinationales. Dans ces cabinets, les compétences linguistiques des avocats salariés, ainsi que leurs aptitudes en recherche académique et en rédaction de rapports, peuvent prendre le pas sur les autres compétences juridiques. Les affaires traitées dans ces cabinets ne sont pas appelées « *dossiers* » mais plutôt « *projets* ».

Une autre recherche importante c'est la thèse de doctorat réalisée par M. Elyesa Koytak en 2022, intitulée « *La transformation des professions: médecins et avocats* », dans laquelle des entretiens approfondis ont été menés avec 19 médecins et 18 avocats avec l'approche de la théorie ancrée. Dans cette thèse de doctorat, les professions de la médecine et du droit ont été examinées dans le contexte de la transformation actuelle

de la vie et des relations professionnelles en Turquie. Selon Koytak, il ne suffit pas de se référer aux changements structurels tels que la croissance démographique, l'expansion de l'enseignement supérieur et la privatisation de l'éducation pour expliquer la transformation de la profession. Les facteurs interactionnels tels que les styles de socialisation intraprofessionnelle, les expériences universitaires, les relations entre collègues, la division du travail, les prédispositions et les exigences professionnelles jouent également un rôle crucial. Pour cette raison, il affirme que ces éléments devraient être inclus dans l'analyse de la transformation professionnelle.

Grâce à l'approche de la théorie ancrée, quatre conceptualisations concernant les avocats ont été formulées. Premièrement, les structures perméables de la profession, qui signifient que les acteurs extérieurs à la profession réduisent l'impact des connaissances et compétences spécifiques à celle-ci ; deuxièmement, le capital de bureau, qui comprend la quantité et la qualité de l'avocat et du personnel employé dans le cabinet, l'expérience et la reconnaissance du cabinet dans certains domaines du droit, ainsi que la densité, le volume et la continuité des cercles d'affaires et de clientèle; troisièmement, la dissolution professionnelle, qui fait référence à la différenciation des positions et des réalisations professionnelles et à l'érosion de l'identité professionnelle ; le quatrième est disposition d'âme professionnelle, qui exprime l'ensemble des opinions, des sentiments et des discours diffusés entre collègues avec la transformation actuelle de la profession.

1.4. Le concept de socialisation

Bernard Lahire fait la définition suivante concernant le sens que la socialisation a gagné en sociologie : « *Elle désigne le mouvement par lequel le monde social – telle ou telle « partie » de celui-ci – façonne – partiellement ou globalement, ponctuellement ou systématiquement, de manière diffuse ou de façon explicite et consciemment organisée – les individus vivant en son sein. Si l'on part des individus, on peut dire que la socialisation est le processus par lequel un être biologique est transformé, sous l'effet des multiples interactions qu'il entretient dès sa naissance avec d'autres individus et avec tout un monde matériel issu de l'histoire, en un être social adapté à un univers sociohistorique déterminé.* » (Lahire, 2013).

Selon la distinction faite par Peter L. Berger et Thomas Luckmann (2022), la socialisation se divise en deux catégories : la socialisation primaire (pendant l'enfance) et la socialisation secondaire (à l'âge adulte), bien que les âges exacts ne soient pas précisés. Bernard Lahire (2019), quant à lui, propose une classification différente : la prime socialisation (pendant la petite enfance), la socialisation primaire (durant l'enfance, notamment avec le rôle de la scolarisation) et, au pluriel, les socialisations secondaires.

D'après Lahire (2011), à mesure que la société dans laquelle on vit se complexifie, les influences socialisatrices deviennent multiples et plurielles. Les individus n'apprennent pas les normes et valeurs sociales d'un seul milieu social, mais de différents contextes sociaux (comme la famille, l'école, le groupe d'amis, le lieu de travail). Chaque contexte comporte ses propres processus de socialisation. Cette situation signifie que l'individu intègre des valeurs et des normes provenant de plusieurs sources d'influence, et parfois même développe des *dispositions* contradictoires ou incohérentes, qui incluent des façons spécifiques de penser, de dire et d'agir. Par conséquent, il devient difficile de prévoir ou de prédire ce que l'individu deviendra ou son avenir.

La « société » est composée d'individus concrets qui se socialisent mutuellement. Ces individus appartiennent à divers groupes sociaux tels que la famille,

les groupes d'amis, les collègues de travail, les groupes religieux, etc. Les individus sont influencés par un large ensemble de structures ou d'acteurs sociaux, appelés instances socialisatrices, qui contribuent au processus de socialisation. Parmi ces acteurs, on trouve des institutions comme la famille, le travail, la religion, le parti politique, l'hôpital, la prison, l'armée, ainsi que les individus au sein de ces institutions (parents, camarades d'école, collègues, membres d'un groupe professionnel). Ces influences sur la socialisation des individus ne sont pas toujours harmonieuses ou orientées dans la même direction. En tant qu'ensemble d'acteurs sociaux divers, les instances socialisatrices ne possèdent pas une influence homogène ou uniforme (Lahire, 2013).

Le fait que la socialisation soit un processus qui se poursuit tout au long de la vie est souligné par de nombreux chercheurs. Par exemple, Sophie Denave (2015) analyse comment les individus changent de métier et de profession au cours de leur trajectoire professionnelle, tandis que Muriel Darmon (2008), qui aborde l'anorexie avec une méthodologie sociologique et la considère comme un effort de « transformation de soi », soutient que le processus de socialisation, ainsi que celui d'auto-socialisation, se poursuit. De même, Peter L. Berger et Hansfried Kellner (2022, p. 293) soulignent que le mariage offre toujours une opportunité de reconfiguration et de recomposition de la socialisation familiale. Muriel Darmon (2016) se concentre, quant à elle, sur le renforcement, la transformation et la conversion des dispositions intériorisées au cours de la socialisation primaire. De plus, Bernard Lahire, dans son ouvrage *Portraits sociologiques* (2005), montre que la socialisation est un processus continu et non linéaire, qui comprend les accidents biographiques et les bifurcations de carrière. Lahire souligne que les vies des individus ne suivent pas toujours une trajectoire linéaire et lisse ; au contraire, elles comportent des désillusions et un décalage entre ce qu'ils aspirent à être et ce qu'ils sont. Il met en évidence que les individus possèdent une structure non homogène, ayant diverses dispositions et comportements influencés par des instances socialisatrices variées et dans des contextes multiples.

Cette recherche examine les impacts des processus de marchandisation, de corporatisation, de spécialisation, de segmentation, et de déprofessionnalisation dans la profession d'avocat, en mettant l'accent sur la comparaison des trajectoires ou la

socialisation professionnelle des jeunes avocats de divers horizons sociaux et éducatifs.

Dans cette étude, la socialisation professionnelle est comprise comme le processus par lequel les individus acquièrent la connaissance académique et formel nécessaire à l'exercice de la profession d'avocat, ainsi que les pratiques cognitives et comportementales propres à cette profession. Ce processus est façonné par les interactions multiples que l'individu établit avec des environnements liés à la profession, tels que la formation, le stage, les collègues et les supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'avec les outils, rituels et attentes sociales qu'elle exige. La socialisation professionnelle ne consiste pas seulement en l'acquisition de compétences techniques, mais implique également l'intériorisation ou la négociation de certains schémas de pensée, de ressenti et de comportement imposés par la profession. Ce processus permet à l'individu de développer des dispositions, stables ou changeantes, qui évoluent et se renforcent selon sa position au sein de la profession. En outre, cette étude explore comment les transformations et les bifurcations dans le processus de socialisation professionnelle émergent, leurs conséquences et leur impact sur la carrière professionnelle.

Cette recherche considère que la socialisation professionnelle s'opère en grande partie pendant la formation universitaire, le stage obligatoire et la période de travail sous licence. Bien que la socialisation primaire joue un rôle important dans le processus de socialisation professionnelle, les entretiens menés dans cette recherche se sont largement concentrés sur les processus de socialisation secondaire. Au cours des entretiens, d'une durée moyenne de 90 minutes, les participants ont fait référence à leur socialisation primaire, mais aborder ce sujet en détail aurait nécessité des entretiens répétés, ce qui n'a pas été possible en raison des contraintes de temps.

1.5. La méthodologie et l'étude de terrain

L'étude adopte une méthodologie abductive, intégrant des entretiens semi-structurés approfondis avec 15 jeunes avocats—7 hommes et 8 femmes. Les entretiens ont été terminés une fois que les thèmes obtenus à la fois de les travaux scientifiques et des entretiens eux-mêmes avaient atteint un niveau de saturation. Les entretiens ont

duré en moyenne 90 minutes, avec des extrêmes de 58 à 270 minutes. La plupart des entretiens se sont déroulés en ligne, avec seulement trois en face à face. Parmi les 15 avocats interrogés, 4 d'entre eux ont choisi d'établir leur carrière dans des villes autres qu'Istanbul – dans leurs régions d'origine, où leur capital social est plus fort, après la fin de leurs études de droit. Le choix de participants en dehors d'Istanbul visait à explorer comment le processus de socialisation professionnelle des avocats après l'université peut varier en fonction des dynamiques sociales et professionnelles spécifiques de ces différentes villes. Les avocats interrogés avaient une expérience professionnelle minimale de 4 ans et maximale de 10 ans. La sélection d'une expérience minimale de 4 ans visait à garantir que les participants aient accumulé un certain niveau de récit concernant la socialisation professionnelle. Le choix de 10 ans comme limite maximale s'explique par le fait que, dans les travaux, les avocats sont souvent considérés comme « seniors » après la dixième année, et que les entretiens exploratoires préalables ont révélé une perception similaire parmi les avocats eux-mêmes. Le terme « jeune avocat » a été utilisé pour désigner ceux qui se trouvent aux premières étapes de leur carrière ou qui ne sont pas encore considérés comme expérimentés. Cette préférence repose sur le fait que l'impact des transformations dans la profession d'avocat est plus marqué chez les jeunes générations que chez les générations précédentes.

1.5.1. Le contexte et sélection des participants

En 2023, la Turquie comptait 185 749 avocats, dont 62 587 inscrits au barreau d'Istanbul. Cela signifie qu'un tiers des avocats exercent à Istanbul. Parmi les 15 avocats que j'ai interviewés, 11 étaient inscrits à ce barreau, mais seulement deux y étaient nés. J'ai accordé de l'importance au fait que la majorité du groupe que j'ai interviewé vivait à Istanbul en raison de la structure plus dynamique et compétitive du marché de l'emploi et du travail, de la diversité des affaires, de l'existence de différents types d'avocats et de différentes pratiques de travail, ainsi que le coût de la vie élevée et des difficultés économiques vécues.

1.5.2. Les étapes exploratoires et observations

Bien que je n'aie pas encore réalisé de revue de travaux existants complète, en novembre 2022, j'ai mené des entretiens exploratoires semi-directifs avec trois amis avocats, une femme et deux hommes, pour discuter de leurs expériences personnelles et des relations hiérarchiques au sein de le champ juridique (Bien que les entretiens réalisés avec ces trois avocats ne soient pas inclus dans les analyses de ce mémoire, ils m'ont aidé à formuler les questions de recherche, à préparer le guide d'entretien et à identifier des thèmes. De plus, ces personnes ne font pas partie des 15 individus inclus dans l'étude). Ces entretiens m'ont permis d'obtenir des informations préliminaires sur les interactions des avocats avec la police, les clients, les juges, les procureurs, les greffiers et les huissiers. Ensuite, en 2023, j'ai assisté à plusieurs audiences pénales sur six jours différents entre mars et mai, dans un cadre exploratoire et non systématique, ce qui m'a donné l'occasion d'observer directement les pratiques professionnelles et les relations entre avocats, juges, procureurs, greffiers, huissiers, accusés et plaignants.

Au cours de ce bref processus de recherche ethnographique, j'ai remarqué que les couloirs des tribunaux créent une atmosphère de forte attente et de tension, tant pour les avocats que pour leurs clients. Les avocats, tout en faisant les derniers préparatifs avec leurs clients avant l'audience, échangeaient également de courtes conversations avec leurs collègues. Ces échanges se poursuivaient aussi bien pendant les pauses entre les audiences qu'après celles-ci. Cet espace ne se limite pas à être un lieu d'attente et de tension ; en effet, les couloirs et les abords des salles d'audience jouent également le rôle de lieu de rencontre et de lieu de négociation. Les interactions issues de ces brèves conversations et salutations constituent une partie essentielle de la socialisation professionnelle. Les jeunes avocats manifestaient du respect envers leurs collègues plus expérimentés, tandis que ces derniers avaient tendance à leur offrir des conseils. Ce type d'interaction s'avère significatif pour observer les exemples de hiérarchie interne et de solidarité professionnelle parmi les avocats. En l'absence d'un espace d'attente spécifique, les avocats, pour ne pas rester debout en attendant leur audience, s'asseyaient dans les salles d'audience et observaient les autres affaires. Cette situation leur offrait l'opportunité d'observer les arguments et les défenses des parties dans divers dossiers. Ainsi, ils pouvaient parfois établir un lien émotionnel ou

rationnel avec une des parties, interagir avec les proches d'un dossier ou avec l'avocat de l'affaire devant les salles d'audience, obtenir le numéro de téléphone d'un autre avocat pour élargir leur réseau professionnel ou discuter avec un autre avocat spectateur des conclusions possibles du dossier.

Une autre observation que j'ai faite concernant la relation entre l'avocat et son client est que les avocats utilisent à la fois un langage professionnel, formel et distant, et adoptent également une approche plus personnelle et émotionnelle pour créer un lien avec leurs clients. Les étapes de réconfort, de soutien et d'apaisement des clients avant et après l'audience constituaient un moment clé pour les avocats, leur permettant de démontrer à la fois leurs compétences professionnelles et leurs aptitudes sociales.

Pendant les audiences, j'ai remarqué que les jeunes avocats adoptaient généralement une défense plus prudente, tandis que les avocats expérimentés géraient le processus plus sereinement. J'ai observé qu'un jeune avocat tremblait de la main à cause de l'émotion pendant sa plaidoirie. Le contact visuel avec le juge, la manière de mettre en avant les arguments et de répondre aux arguments de la partie adverse révélaient l'importance des *dispositions* professionnelles. Dans les salles d'audience où se déroulaient les affaires pénales, la présence des agents de sécurité et l'arrivée des accusés en détention ajoutaient une intensité dramatique et tendue à l'atmosphère de la salle. Les juges, qui avaient le pouvoir de contrôler et diriger les audiences, adoptaient généralement une attitude plus interrogative et autoritaire, écoutaient attentivement les témoignages des accusés ou des témoins, et intervenaient fréquemment si nécessaire. J'ai observé des interventions rigides telles que « *accélérez, ne prolongeons pas !* » lorsque les avocats faisaient leur plaidoirie. Dans certains dossiers, j'ai eu l'impression que les femmes avocates étaient prises moins au sérieux par les juges masculins, avec une audace accrue de leur part.

Les observations effectuées dans les couloirs et salles d'audience des tribunaux ont fourni une vision précieuse des dynamiques interprofessionnelles et des processus de socialisation professionnelle des avocats. Ces espaces, bien plus que de simples lieux d'attente ou de travail, se révèlent être des scènes d'interactions complexes, où se mêlent tension, négociation, hiérarchie et solidarité professionnelle. Ces moments d'échanges et d'observations renforcent le réseau social des jeunes avocats tout en

façonnant leurs dispositions professionnelles et leurs comportements. En outre, les interactions entre avocats, clients et juges ont mis en lumière les différences dans les pratiques liées à l'expérience, au genre et aux contextes professionnels. Ces observations ont donc joué un rôle crucial en enrichissant les entretiens avec des détails contextuels et en validant empiriquement certains éléments théoriques liés à la socialisation secondaire et aux dynamiques de pouvoir dans le champ juridique.

1.5.3. Les stratégies d'entretien et ajustements

Après avoir observé des exemples pratiques sur la dynamique interprofessionnelle et les processus de socialisation des avocats au tribunal, j'ai mené mon premier entretien en novembre 2023 avec un jeune ami avocat que je connais bien. Cet entretien, qui a duré 270 minutes, m'a été très utile pour évaluer l'efficacité du guide que j'avais préparé selon une approche déductive. Après ce premier entretien, j'ai commencé à réfléchir rétrospectivement sur son déroulement et sur les erreurs que j'avais pu commettre.

Tout d'abord, j'ai décidé de simplifier le guide que j'avais préparé, de ne pas avoir de notes de rappel avec moi pendant l'entretien et d'utiliser ensemble les approches déductives et inductives car j'ai posé des questions ouvertes et j'ai observé que le participant pouvait apporter de nouvelles perspectives et sujets de recherche. Pendant le reste de la recherche, j'ai constamment affiné le guide et continué à l'ajuster en ajoutant de nouveaux éléments en fonction de personnes ayant des processus biographiques différents. Ainsi, en me souvenant de Becker, qui dit « *penser à vos recherches pendant que vous les faites* » (1998), je me suis efforcé d'affiner et d'élargir la portée de la recherche.

Sur les 15 personnes interviewées dans le cadre de cette recherche, je ne connaissais que la première. J'ai contacté les 14 autres grâce à des amis ayant des profils sociaux variés. En expliquant à mes amis, via une application de messagerie, que je menais une étude sur les avocats et en leur demandant de transmettre une courte note aux avocats qu'ils connaissaient, j'ai souligné certains critères comme le genre, le type d'université, le lieu de travail, et le type d'emploi. Ainsi, j'ai pu procéder à une

sélection raisonnée. J'ai ensuite obtenu les coordonnées des avocats intéressés et planifié les entretiens selon leurs disponibilités, en ligne ou en personne.

Les questions que j'ai posé aux participants couvrent les thèmes comme l'aspiration et la motivation professionnelle, la formation d'identité professionnelle, le soutien de famille, les dispositions/capitaux, la socialisation dans les années d'études de premier cycle, les choix et les acquisitions pendant la période de stage, la socialisation professionnelle, la précarité, être femme dans la profession d'avocat, la transformation démographique au sein de la profession, et la transformation individuelle.

Dans la méthode d'entretien semi-structuré approfondi, l'objectif est d'obtenir des réponses longues et détaillées sur les points de vue, les expériences, les sentiments et les idées des participants, et elle porte un caractère exploratoire (Magnusson & Marecek, 2015). Elle permet au participant de prendre en main le déroulement de l'entretien et de se sentir à l'aise pour partager ce qu'il a appris de ses expériences (Weiss, 1995).

Au début de chaque entretien, après m'être présenté, j'ai invité les participants à se sentir à l'aise, en précisant que l'entretien n'avait pas de structure formelle et qu'il n'y avait ni bonnes ni mauvaises réponses. J'ai généralement adopté un style semi-formel avec un ton conversationnel. Si le participant préférait un langage informel, je m'y adaptais sans difficulté. Lors de ces entretiens, j'ai posé des questions générales ouvertes concernant les thèmes que j'avais déterminés en fonction des théories. Au sein de ces thèmes, j'ai essayé de m'assurer que les participants commentaient librement et confortablement, racontaient leurs histoires et ouvraient de nouveaux sujets. Étant donné que chaque dialogue avait sa propre logique de flux, je n'ai pas posé de questions sur les thèmes dans un ordre uniforme. J'ai pris soin de ne pas faire craindre aux participants la contradiction, la critique ou la désapprobation. En évitant d'interrompre le flux de la conversation, j'ai permis aux participants de donner de longues explications et de développer leurs réflexions sans interruption. Bien que l'entretien présente des caractéristiques asymétriques de par sa structure, j'ai voulu équilibrer un peu cette relation asymétrique en partageant de temps en temps mes propres avis et expériences.

Lors des entretiens, j'ai effectué des enregistrements audios, et après chaque entretien, j'ai commencé à les transcrire et à les coder avec des notes analytiques qui m'ont permis de réfléchir et d'enregistrer mes réflexions sur les données, le processus de codage, la méthode d'analyse des données, de comparer les données, d'examiner les relations et de remettre en question les interprétations.

1.5.4. L'approche analytique et codage des données

Lors de la phase de codage, étant donné que ma question de recherche couvre différents processus biographiques et implique la possibilité de rencontrer des anomalies, j'ai adopté une approche de codage abductive. Cette approche implique un processus récursif et itératif de double adaptation des données et des théories (Timmermans & Tavory, 2012). Une inférence abductive consiste à faire une supposition préliminaire basée sur l'interaction entre les théories existantes et les données en cas d'anomalies ou de résultats inattendus (Vila-Henninger et al., 2024). Cette approche incorpore les deux principales méthodes de raisonnement philosophique opposées: déductive et inductive. La première fournit un ensemble de codes prédéterminés provenant des objectifs de la recherche, des questions de recherche et des questions individuelles posées lors des entretiens, tandis que la seconde approche procure une série de codes dérivés d'une observation des données générées (Swain, 2018).

La méthodologie de cette recherche s'est construite à travers une approche pragmatique et itérative, visant à saisir les réalités complexes et souvent précaires de la profession d'avocat en Turquie. En privilégiant une combinaison d'entretiens semi-structurés et d'observations directes, j'ai cherché à aller au-delà des simples constats théoriques pour pénétrer dans la texture même des expériences vécues par les jeunes avocats. La flexibilité méthodologique, en intégrant des ajustements continus du guide d'entretien et en adoptant une approche abductive dans l'analyse des données, a permis de révéler non seulement des tendances générales mais aussi des nuances spécifiques aux parcours individuels.

1.5.5. L'anonymisation et choix des noms

Dans cette étude, j'ai modifié les noms des participants en tenant compte des représentations culturelles, idéologiques et sociales que les prénoms peuvent porter en Turquie. Partant de l'idée que les prénoms véhiculent des significations importantes en matière d'identité sociale et de sentiment d'appartenance, j'ai cherché à préserver l'anonymat des participants tout en reflétant fidèlement leur contexte socioculturel. Ainsi, en choisissant de nouveaux noms pour remplacer les originaux, j'ai veillé à ce qu'ils portent des connotations culturelles, sociales ou idéologiques similaires. De cette façon, je vise à maintenir la cohérence et la richesse des analyses.

Ainsi, cette démarche a mis en lumière non seulement les défis professionnels rencontrés par ces avocats, mais aussi les dynamiques de pouvoir et les stratégies d'adaptation qui façonnent leur quotidien. En résumé, cette méthodologie rigoureuse a permis de capturer les dynamiques variées et complexes de la socialisation professionnelle des jeunes avocats, ouvrant ainsi la voie à une compréhension approfondie du champ juridique en Turquie.

CHAPITRE II

2.1. Les trajectoires variées de socialisation pendant les années de faculté de droit

Ce chapitre examine les multiples trajectoires de socialisation des étudiants en droit pendant leurs années de licence, en mettant en lumière l'impact des dynamiques universitaires, sociales et économiques sur leurs choix professionnels et leurs aspirations. Ces trajectoires ne sont pas linéaires, mais plutôt marquées par des bifurcations, des ajustements et des désillusions, influencées par les interactions entre les étudiants, leurs professeurs et leur environnement institutionnel. L'objectif est d'analyser comment les étudiants, issus de milieux sociaux divers et porteurs de motivations variées, naviguent dans cette période de socialisation formelle et informelle. Ce chapitre s'intéresse également aux limites de la formation académique dans la préparation des étudiants aux réalités professionnelles, tout en explorant les stratégies qu'ils développent pour surmonter ces obstacles et se positionner dans le champ juridique.

Le processus de socialisation durant les années de licence d'un étudiant en droit qui deviendra avocat à l'avenir est déterminant pour la socialisation professionnelle post-diplôme, car c'est au cours de cette période que l'étudiant en droit est censé acquérir le capital juridique nécessaire à l'exercice de la profession, tant dans sa partie théorique que dans sa partie informelle, y compris les interactions avec les clients et de nombreuses dispositions au sein du champ juridique. Cependant, il est controversé de savoir si, pendant les années de licence, la faculté réussit à transmettre aux étudiants le capital et les connaissances informelles nécessaires à la profession.

Contrairement à l'hypothèse selon laquelle l'éducation à la faculté est une source importante d'intériorisation des valeurs professionnelles, une approche dans les études dans ce domaine suggèrent que l'éducation à la faculté a très peu d'effet sur la profession. Dans leur étude « *Boys in White : Student Culture in Medical School* » qui examine en profondeur la vie quotidienne, les processus éducatifs, la socialisation professionnelle et les défis rencontrés par les étudiants en médecine, Howard. S. Becker et ses collègues considèrent la faculté comme un environnement isolé des pratiques professionnelles futures. Ils soutiennent que le futur médecin doit d'abord apprendre à être étudiant, puis l'apprentissage de devenir professionnel vient après l'obtention du diplôme (Becker et al., 1977).

Selon David Riesman (1957), la distinction entre la culture étudiante et la pratique professionnelle peut être encore plus marquée à la faculté de droit qu'à la faculté de médecine. À l'exception de certains étudiants qui deviennent enseignants en droit ou auxiliaires de justice, les professeurs de droit sont moins susceptibles que les professeurs de médecine de fournir des modèles appropriés pour les étudiants.

Ainsi, les étudiants en droit manquent de transmission nécessaire pour se familiariser et observer les modes d'activité professionnelle futurs. De plus, les notes et les directives qu'ils reçoivent à la faculté peuvent ne pas correspondre aux pratiques professionnelles réelles (Bucher et al., 1969). Comme l'a également montré Dan C. Lortie, les étudiants en droit se sentent souvent insuffisamment préparés aux pratiques professionnelles après l'obtention de leur diplôme et subissent un « choc de réalité » (Lortie, 1959).

Ces dynamiques théoriques trouvent une résonance particulière dans le contexte spécifique de la Turquie, où l'évolution historique des facultés de droit reflète également les défis liés à la formation des étudiants et à la socialisation professionnelle. En 1978, en Turquie, il n'y avait que deux facultés de droit (Istanbul et Ankara), ce qui montre que l'expansion démographique de la profession était faible. En 1991, il y avait un total de six facultés de droit en Turquie. Le nombre de diplômés de la faculté de droit d'Istanbul était de 592, et celui de la faculté de droit d'Ankara était de 961. En 1990, 2178 étudiants avaient obtenu leur diplôme de la faculté de droit en Turquie, ce qui signifie qu'environ 70 % des diplômés de 1991 étaient issus des facultés d'Istanbul et d'Ankara (Cirhinlioglu, 1995, p.182). Le fait que ces deux

facultés soient les premières facultés de droit créées et qu'elles aient longtemps détenu le monopole de l'enseignement du droit leur conférerait un capital symbolique valable, tant pour devenir des nobles de l'État dans la bureaucratie d'État que pour se distinguer sur le marché du travail. En outre, la faculté de droit de Marmara, créée en 1982, continue de maintenir sa position prestigieuse à Istanbul, avec un réseau de diplômés influent sur le marché du travail.

L'une des principales caractéristiques des facultés de droit est que les quotas d'admission sont très élevés. En examinant les quotas des départements, on constate que chaque année, au moins 200 étudiants sont admis dans les facultés. Parmi les personnes interviewées, diplômé de l'Université Medipol et ayant choisi la faculté de droit avec l'idéal de devenir procureur, Emre, qui a souvent exprimé son opposition politique lors de l'entretien, a déclaré que l'enseignement juridique en Turquie ne développe pas l'intelligence analytique et ne pousse pas les étudiants à remettre en question les choses. Selon lui, ceux qui étudient le droit considèrent comme insignifiants les cours tels que la philosophie du droit et la sociologie du droit, qui pourraient pourtant développer des compétences analytiques et critiques. Depuis des décennies, la question de savoir si le personnel académique est suffisant et si le programme de cours offert par la faculté prépare adéquatement les étudiants à la profession est également discutable (Cirhinlioglu, 1997; Tan, 1972), tout comme l'efficacité d'un enseignement dispensé dans des amphithéâtres remplis de centaines d'étudiants (Arıttürk, 2020).

Bien que les travaux (Bucher et al., 1969; Lortie, 1959; Sheehy, 2006) révèlent des résultats indiquant que l'éducation à la faculté offre une socialisation professionnelle limitée et ne prépare pas pleinement les étudiants à la vie professionnelle, il n'existe pas d'étude en Turquie qui examine comment les avocats ont vécu cette période en tant qu'acteurs.

Dans ce chapitre, l'objectif est de montrer comment différents individus issus de milieux sociaux variés, avec des motivations distinctes, naviguent cette période de socialisation formelle et informelle, qui détermine en partie le parcours professionnel, et quelles stratégies elles ont développées en tant qu'acteurs dans différents contextes. Afin de mieux comprendre ces dynamiques, les catégories des participants seront tout

d'abord examinées selon leurs stratégies et ressources, ce qui permettra de mettre en lumière la diversité des expériences de socialisation.

2.1.1. Les catégories des participants selon leurs ressources

Les trajectoires des participants pendant la période de formation universitaire révèlent une diversité marquée, influencées par leurs ressources sociales et économiques ainsi que leurs stratégies personnelles. Ces trajectoires peuvent être regroupées selon deux grandes catégories : les participants issus de milieux modestes et ceux disposant de ressources plus aisées¹. Les premiers, comme Ahmet, Zeynep, Şenay, Derya et Ali, ont souvent priorisé une expérience universitaire axée sur une « *vie d'étudiant* » classique, se concentrant principalement sur le quotidien de la vie universitaire et ne s'investissant pas activement dans des initiatives en lien avec leur avenir professionnel.

Du côté des participants disposant de ressources plus aisées, tels que Murat, Melis et Ece, on observe également des trajectoires où la vie étudiante prédomine, mais pour des raisons distinctes. Murat, par exemple, était motivé par son idéal de devenir juge, ce qui l'a éloigné d'une préparation pratique pour la profession d'avocat. Melis, quant à elle, percevait cette période principalement comme une opportunité de profiter des aspects sociaux et ludiques de la vie étudiante. Enfin, Ece, bien qu'ayant un fort désir de devenir avocate, n'a pas su exploiter pleinement ses ressources en raison de difficultés d'adaptation, ce qui l'a empêchée d'investir efficacement dans cette trajectoire.

En revanche, au sein de ces deux grandes catégories, certaines distinctions émergent en termes de stratégies individuelles. Parmi les participants issus de milieux modestes, certains, comme Zehra, Osman et Hasan, ont pris conscience de leurs difficultés structurelles et ont développé des stratégies proactives pour compenser

¹ Le terme « aisé » dans ce texte est utilisé pour désigner des participants disposant de ressources économiques relativement solides, accompagnées dans certains cas de niveaux élevés de capital social et culturel. Cette catégorisation reste relative et ne prétend pas être absolue ou homogène, mais souligne une combinaison de ressources variées. De même, le terme « modeste » renvoie à des participants ayant des ressources économiques, sociales et culturelles plus limitées.

leurs lacunes, en s'investissant activement dans des activités ou des expériences professionnelles parallèles. De la même manière, parmi les participants disposant de ressources aisées, d'autres, comme Emre, Can, Elif et Ceren, ont utilisé leurs avantages non seulement pour maintenir leur position privilégiée, mais également pour investir activement dans des projets tels que des stages prestigieux ou des formations complémentaires, consolidant ainsi leur insertion professionnelle future.

Ces différentes trajectoires mettent en lumière les multiples façons dont les ressources et motivations personnelles interagissent pour façonner les expériences de socialisation professionnelle.

2.1.2. Les dynamiques de socialisation professionnelle durant les années de licence

Les réponses au sujet de l'expérience vécue durant les années de licence ou la vie à la faculté, recueillies dans le cadre de l'enquête de terrain, révèlent une diversité de trajectoires et de perceptions chez les jeunes avocats. Plusieurs tendances se dégagent : certaines personnes interviewées ont évoqué des difficultés marquées au cours de cette période, tandis que d'autres l'ont décrite comme « *vide* », sans réel engagement ni investissement. Pour une partie des interviewées, ces années ont représenté une tentative de développement personnel, souvent entravée par la nécessité de travailler pour subvenir à leurs besoins. Enfin, certains témoignages ont fait état d'un détachement envers les études ou de bifurcations significatives dans leurs parcours académiques et personnels.

Le fait qu'il n'y ait pas d'obligation d'assister aux cours dans les facultés de droit peut être une raison importante pour laquelle les étudiants ne franchissent pas les portes des amphithéâtres. Bien sûr, ce n'est pas le seul facteur qui explique l'absentéisme aux cours, mais comme Zafer Cirhinlioğlu le souligne (1997), le fait que les cours soient perçus comme ennuyeux, incompréhensibles et qu'ils soient dominés par la doctrine, peut être un facteur répulsif pour de nombreuses personnes. Cependant, ces lacunes institutionnelles ne remettent pas en cause l'importance des stratégies individuelles développées par les étudiants pour compenser ces manques. Le concept d'*illusio* de

Bourdieu permet d'éclairer comment, malgré ces limites structurelles, certains agents parviennent à s'investir dans des activités valorisées par le champ juridique.

Les trajectoires, bien qu'hétérogènes, révèlent un point commun essentiel : l'importance de l'investissement personnel dans les années universitaires, qui peut être mieux compris à travers le concept d'*illusio* développé par Bourdieu. Il emprunte le concept de l'*illusio* et le réhabilite en le synthétisant avec l'intérêt, l'investissement et la perception. Ce concept est à la fois un intérêt, un investissement et un principe de perception. De plus, il est une condition du fonctionnement de certains champs régis par une économie symbolique. Selon lui, les joueurs dans un champ cherchent à investir en eux-mêmes, autrement dit à investir leur propre intérêt dans le jeu. Par ailleurs, ces investissements en soi comprennent le capital culturel, économique, social et symbolique (Bourdieu, 1997). Les agents, avant même d'entrer dans la vie professionnelle, au cours de leur période de licence, peuvent montrer leur croyance et leur participation aux règles du jeu établies et aux pratiques existant dans le champ. Cette participation, bien entendu, peut être façonnée par les motivations intrinsèques et les dispositions de l'individu en relation avec son histoire sociale. Ainsi, les acteurs peuvent suivre une stratégie d'apprentissage et d'incorporation des manifestations symboliques performatives (principalement linguistiques et formelles) présentes et utilisées dans l'histoire collective de la profession, sous une forme de socialisation anticipatrice (Hasanon, 1997).

Cette dynamique se reflète de manière variée dans les trajectoires des participants, certains ayant manifesté une forme d'investissement stratégique dans leur capital symbolique et social, tandis que d'autres ont adopté des approches plus passives ou distantes face aux exigences du champ juridique. Ces stratégies, souvent influencées par les ressources disponibles, les motivations personnelles et les contextes sociaux, montrent comment les acteurs naviguent entre les contraintes structurelles de l'université et leurs propres aspirations professionnelles.

Zehra, diplômée de l'Université Selçuk, fille d'un père fonctionnaire et d'une mère ouvrière, a indiqué qu'elle n'était pas une étudiante particulièrement brillante, mais qu'elle était très sociable. Encouragée dès son plus jeune âge par son entourage familial à devenir avocate, elle avait cette aspiration en tête lorsqu'elle a choisi d'étudier le droit. Bien qu'elle n'assistât pas régulièrement aux cours, elle a souligné

avoir investi dans son capital professionnel en participant activement à des activités parascolaires: « *Il n'y a pas d'obligation d'assister aux cours en droit. Donc, j'en ai profité jusqu'au bout. Comme j'étais une étudiante qui trouvait sa place partout, j'ai tiré parti des avantages de l'école à travers les clubs. Je me suis inscrite à la Société de droit turc. Ils vous invitent à y faire des débats comme si vous étiez avocat. Vous êtes avocat, voici un cas, que feriez-vous ? J'en ai tiré plus de bénéfices que des cours.* ». Ce manque de pratiques structurées dans l'enseignement juridique, comme les simulations de procès ou les exercices appliqués, peut pousser des étudiants ambitieux à chercher des opportunités alternatives pour développer leurs compétences. Zehra, en participant à ces activités parascolaires, a su mobiliser son capital social et renforcer ses aptitudes en analyse juridique, en plaidoirie et en argumentation. Elle considère ces expériences comme plus formatrices que les cours magistraux.

L'importance de développer une « notion du droit », compétence essentielle pour un avocat, est mise en avant par plusieurs participants. Bien que cette notion ne soit pas universellement définie, elle renvoie à des compétences comme « penser comme un avocat », ou « se comporter comme un avocat », souvent associées à l'expression anglophone « *think like a lawyer* ». (Tejani, 2019). Cette dernière englobe des compétences telles que la capacité à distinguer ce qui est légal de ce qui ne l'est pas, à analyser les différentes facettes d'un problème, à raisonner de manière formelle et logique, et à s'exprimer avec clarté, concision et neutralité émotionnelle (Erlanger & Klegon, 1978). Elle inclut également des aptitudes analytiques spécifiques, comme la transformation d'accords commerciaux en concepts contractuels (Stark, 2023).

Cook et ses collègues (2012) soulignent que l'acquisition d'éléments de capital culturel tels que la présentation de soi, les compétences performatives et la sociabilité devient déterminante dans le parcours professionnel, en particulier dans les processus de recrutement et dans la vie professionnelle. Parmi les participants interviewés, Zehra a été celle qui a le plus souvent utilisé l'expression « notion du droit ». Elle l'interprète comme une combinaison de choix linguistiques, de comportements et d'actions performatives, associés de manière générale à l'identité professionnelle d'un avocat, ou, pour ainsi dire, à l'habitus : « *Ce n'est pas que je sais plus de droit que tout le monde, mais plutôt que j'adopte une attitude de genre 'je suis avocate, moi!'. Par exemple, en insérant des expressions comme 'en vertu de' ou 'bien entendu' dans mes phrases ou quand tout le monde portait des t-shirts à l'université,*

moi je portais toujours une chemise. Ainsi, comme si j'étais déjà avocate ce jour-là. De cette manière, je suis prête physiquement ou mentalement. Et cela m'a toujours beaucoup apporté. ».

Zehra illustre une trajectoire proactive, caractérisée par une capacité à contourner les lacunes d'un système éducatif perçu comme trop théorique. Sa démarche met en lumière l'importance des stratégies performatives et d'un sens précoce de l'anticipation professionnelle pour acquérir une « notion du droit ». Ces stratégies, combinées à son engagement dans des activités parascolaires, lui ont permis de se construire une identité professionnelle avant même l'entrée officielle dans le champ juridique.

Cette trajectoire reflète également comment des dispositions hétérogènes, issues de différents processus de socialisation, interagissent pour façonner des choix individuels. En tant que fille d'un père fonctionnaire et d'une mère ouvrière, Zehra a intégré dès son plus jeune âge une aspiration professionnelle forte, transmise par son entourage familial. Cette disposition initiale, combinée à une prise de conscience critique des lacunes institutionnelles, l'a conduite à développer des stratégies proactives pour combler ces lacunes. Ainsi, son parcours met en évidence l'interaction dynamique entre les dispositions héritées de la famille, les contraintes structurelles de l'université, et l'autonomie individuelle dans la construction de trajectoires spécifiques.

Osman, diplômé de la faculté de droit de l'Université Hacettepe, explique qu'il a choisi le droit à contrecœur simplement parce que ses résultats le permettaient, et qu'il pensait que la profession d'avocat ne correspondait pas à ses compétences. Par conséquent, il a visé à devenir juge ou procureur, qu'il considérait comme un « *moyen facile de gagner sa vie* ». Osman, fils d'un père ouvrier, souligne la faiblesse de la situation financière de sa famille, ce qui l'a conduit à travailler pendant ses années de lycée et d'université pour subvenir à ses besoins. De plus, ayant une motivation de promotion sociale, Osman raconte comment il a commencé à investir en lui-même lorsqu'il a commencé à étudier le droit à l'Université Hacettepe: « *J'ai pensé qu'il fallait que j'apprenne quelque chose, que je fasse quelque chose. Et dans ce cadre, j'ai commencé à lire des livres. J'ai aussi réalisé que j'aimais lire. Je ne me suis pas imposé cela comme une obligation. Plus je lisais, par exemple, une fois le livre en main, je ne*

pouvais plus le lâcher. Et j'ai continué cette habitude tout au long de ma vie universitaire. De plus, je tapais dans Google des choses comme 'livres que les juristes devraient lire', 'romans pour les juristes'. Ou bien en regardant des films, je faisais des recherches similaires. Je regardais les suggestions. Parfois, nos professeurs nous recommandaient des livres en cours. Je les notais. ».

Hasan, fils d'un père ouvrier avec une faible éducation, a choisi la faculté de droit pour devenir avocat, une profession qu'il considérait comme la plus adaptée à ses capacités et qui répondait à sa motivation financière. Il a quitté un village de Van pour venir à l'Université Marmara à Istanbul. Cependant, comme il pensait avoir échoué à l'examen d'entrée à l'université, il a vécu ses années de faculté dans une certaine amertume. Ainsi, il se plaint de ne pas avoir participé à suffisamment d'activités pour développer ses compétences professionnelles pendant ses années de licence : *« Je ne participais même pas aux cours. À cause de cette amertume, la première année s'est passée dans le silence et c'est ensuite devenu une habitude. A-t-on fait des erreurs ? Si seulement on avait pu faire d'autres choses à l'université... J'aurais dû faire des recherches pour devenir avocat et m'y préparer. Peut-être aurais-je dû travailler pour quelqu'un. J'aurais dû savoir utiliser un ordinateur. J'ai commencé ma carrière professionnelle comme un poisson hors de l'eau. »*. Bien que Hasan ait passé ses années de licence *« dans l'amertume »*, il a poursuivi son habitude de lire des livres depuis l'école primaire. Cette habitude lui a apporté des bénéfices, notamment en ce qui concerne sa capacité à s'exprimer aisément, à avoir un vocabulaire étendu, à améliorer son discernement, son raisonnement et sa pensée rationnelle. De manière consciente ou non, cet investissement en soi, en rapport avec la profession, lui a permis de gagner un capital linguistique-symbolique, grâce auquel il peut se manifester symboliquement dans le champ juridique, où la manifestation linguistique est déterminant.

Les trajectoires de Zehra, Hasan et Osman illustrent la diversité des dynamiques de socialisation professionnelle durant les années de licence. Face aux limites structurelles des facultés de droit, ces individus ont mobilisé des stratégies variées, façonnées par leurs dispositions et les ressources disponibles. Hasan et Osman, tous deux motivés par un désir de compenser les lacunes perçues dans leur formation universitaire, ont adopté une approche autodidacte. Hasan, grâce à son habitude de lecture, développe des compétences analytiques et linguistiques, tandis qu'Osman

privilégie les ressources pratiques comme les livres et les films pour enrichir ses connaissances. Zehra, en revanche, se distingue par son implication dans des activités parascolaires performatives, utilisant ces espaces pour affiner ses compétences relationnelles et professionnelles dans un cadre collectif. Ces récits témoignent d'une interaction complexe entre dispositions individuelles, contraintes structurelles et dynamiques contextuelles, révélant des parcours de socialisation non linéaires et marqués par une pluralité d'approches.

En contraste avec les trajectoires actives et proactives de Zehra, Hasan et Osman, Zeynep illustre une approche plus passive de la socialisation professionnelle pendant ses années de licence. Fille d'un père ouvrier et diplômée de la faculté de droit d'Istanbul, Zeynep a choisi le droit sous l'influence de son frère aîné et avec l'espoir de bénéficier de la solidarité fraternelle. Lorsqu'elle revient sur ses années de licence, elle exprime des regrets quant à son manque d'engagement dans des activités parascolaires ou professionnelles : *« J'ai vécu la vie étudiante. En fait, c'est très mauvais. Je n'ai rien fait pour me développer professionnellement, je n'ai participé à aucune activité enrichissante. J'étais toujours à des tables où nous parlions de choses futiles, de conversations superficielles. Donc, j'ai gâché mes quatre ans sans m'engager dans aucune ONG ni aucun club. »*.

Le cas de Zeynep est présenté ici comme un exemple représentatif pour les participants issus de milieux modestes qui, durant leurs années de licence, ont exprimé des regrets similaires quant à un investissement limité dans des activités enrichissantes ou des stratégies performatives. D'autres participants, tels qu'Ahmet, Şenay, Derya et Ali, ont également décrit leurs expériences universitaires en termes de manque d'engagement dans des clubs ou des réseaux professionnels, citant souvent des conversations « futiles » ou des opportunités manquées pour leur développement.

Cependant, Zeynep se distingue de Zehra, Osman et Hasan, également issus de milieux modestes, par son absence d'investissement dans des stratégies autodidactiques ou performatives pendant ses années de licence. Alors que Zehra, Osman et Hasan ont activement cherché à combler les lacunes de leur éducation universitaire par des initiatives personnelles (lecture, films, activités parascolaires) ou des efforts de professionnalisation, Zeynep, quant à elle, a choisi une approche moins proactive, concentrée sur une « *vie étudiante* » plus détachée des enjeux

professionnels. Ce contraste met en évidence une diversité au sein même de la catégorie modeste et souligne l'importance des dispositions individuelles dans la manière dont les étudiants en droit naviguent dans leurs trajectoires de socialisation.

Si les stratégies des étudiants issus de milieux modestes reflètent une quête souvent autodidacte pour acquérir la notion du droit, les trajectoires des participants issus de milieux aisés montrent des dynamiques différentes, marquées par un accès facilité aux ressources culturelles et institutionnelles.

Ece, qui a choisi la faculté de droit avec l'idée de devenir avocate, un choix qu'elle considérait comme adapté à ses dispositions, a quitté une vie « *confortable* » chez ses parents à Erzurum pour venir étudier à l'Université Özyeğin à Istanbul. Fille d'un père petit commerçant diplômé de l'université, Ece a exprimé ses difficultés à vivre dans une ville différente, loin de sa famille, et à s'adapter aux cours. Elle a indiqué qu'elle avait eu du mal les deux premières années à la faculté de droit, qu'elle avait choisie avec l'idéal de devenir avocate indépendante, et qu'elle avait envisagé de tout abandonner et de retourner à Erzurum. Cependant, avec le soutien motivationnel de son père, elle a décidé de continuer et est devenue une « *bonne* » étudiante : « *Vous allez dans une nouvelle ville, de nouvelles personnes, un nouvel environnement. Je me souviens de m'être constamment dit : 'tu peux tenir debout sur tes propres pieds, tu peux vivre avec le même confort en étant indépendante'.* » . En revanche, Ece, contrairement à Zehra, Osman ou Hasan, issue de milieux sociaux disposant de ressources fortes, n'a pas mentionné avoir investi dans des activités parascolaires ou des ressources autodidactiques, son parcours étant marqué par des difficultés d'adaptation et une incertitude quant à son avenir professionnel.

Melis, originaire d'Osmaniye et enfant unique de parents fonctionnaires, est venue à Istanbul pour étudier à l'Université de Marmara. Ayant choisi la faculté de droit comme étant la meilleure option parmi les filières à équivalence pondérée, elle a exprimé des difficultés à comprendre les cours et à réussir les examens. Se comparant aux autres étudiants, elle a remarqué que ces derniers semblaient s'adapter plus facilement grâce à leur assiduité et leur ambition, alors qu'elle-même peinait à maintenir un tel niveau. Melis précise qu'elle a préféré mener une vie axée sur le divertissement, c'est-à-dire « *vivre la vie étudiante* », plutôt que de se préparer à la vie professionnelle pendant ses années de licence. De même, Ahmet, diplômé de

l'Université de Marmara, fils d'un père travaillant dans un emploi de col bleu, qui a choisi la faculté de droit parce que ses notes le permettaient, a également fait part de ses difficultés, tout comme Melis: « *Il m'arrivait souvent de me sentir idiot. Je me demandais pourquoi je ne comprenais pas alors que tout le monde semblait comprendre.* ».

Bien qu'Ece et Melis aient bénéficié d'une éducation privée avant leur entrée à l'université, leurs trajectoires durant les années de licence montrent que cette formation pré-universitaire, souvent perçue comme un atout, n'a pas suffi à compenser leurs défis personnels et contextuels. Ece, par exemple, a éprouvé des difficultés d'adaptation à son nouvel environnement à Istanbul, tandis que Melis a adopté une approche davantage axée sur le divertissement que sur le développement professionnel. Bien qu'Ece ait surmonté ses difficultés initiales pour devenir une « *bonne* » étudiante grâce au soutien de son père, Melis, de son côté, a adopté une approche axée sur le divertissement, révélant ainsi l'importance des motivations personnelles dans la navigation des trajectoires universitaires. Ces expériences contrastent avec celles de Can et d'Elif, pour qui une éducation élitiste, combinée à une mobilisation proactive de leurs ressources, a renforcé leur capacité à naviguer efficacement dans le milieu universitaire. Ce contraste également met en évidence la manière dont des ressources sociales fortes ne garantissent pas toujours une navigation réussie dans l'univers académique.

D'un autre côté, Can, diplômé du Lycée et de l'Université de Koç, et Elif, diplômée du Lycée et de l'Université de Bilkent, ont exprimé une aisance apparente dans leurs études, qu'ils attribuent à leur formation au lycée : « *C'était très facile.* », ont-ils répondu lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient rencontré des difficultés. Can a expliqué que tous les examens au lycée étaient écrits et non basés sur des tests, ce qui renforçait ses capacités de raisonnement et de pensée analytique, l'aidant considérablement à comprendre les cours, les livres et les articles dans le domaine juridique. En complément, Elif a également souligné que son expérience dans le programme de l'International Baccalaureate lui avait permis de développer des compétences organisationnelles et analytiques adaptées aux exigences universitaires. Cette trajectoire montre que l'éducation pré-universitaire élitiste peut fournir aux étudiants les compétences nécessaires pour intégrer facilement l'illusio du champ juridique. Can et Elif, en mobilisant ces ressources éducatives et familiales, ont pu non

seulement répondre aux attentes académiques, mais aussi construire une confiance et une discipline alignées sur les exigences du champ juridique.

En plus de l'apport de l'éducation reçue au lycée, Can, fils d'un père avocat et d'une mère universitaire, a été élevé selon le modèle de la « culture concertée ». Ce concept, théorisé par Annette Lareau (2011), décrit les activités planifiées et structurées qui visent à développer systématiquement les compétences sociales et intellectuelles des enfants, offrant ainsi des avantages académiques et sociaux, notamment pour les familles de classe moyenne et supérieure aux États-Unis. Can a expliqué qu'il avait pris des cours de piano, qu'il pratique encore la musique, et également qu'il faisait partie de l'équipe de basket de l'école, où il a pratiqué ce sport professionnellement pendant environ 10 ans. Il a souligné que ces activités lui avaient apporté une contribution significative non seulement dans sa réussite académique mais aussi dans l'acquisition d'une discipline rigoureuse : *« Cela a eu un impact sur ma vie professionnelle parce que j'ai commencé ces activités dès mon plus jeune âge. J'étais un sportif licencié dès la deuxième ou troisième année de l'école primaire et je dois ma discipline principalement au sport et à la musique. Parce que s'entraîner régulièrement à des heures fixes et poursuivre un objectif de réussite, c'est un peu ce que nous faisons en droit. À l'université, nous devons étudier un livre de mille pages pour un examen. Et sans un système organisé, vous ne pouvez pas réussir en commençant à vous préparer trois ou cinq jours à l'avance. Au moins trois ou quatre semaines avant chaque examen, nous devons aller à la bibliothèque, nous asseoir devant le livre et le lire jusqu'aux notes de bas de page. Donc si j'ai acquis cette discipline, je la dois bien sûr à ma famille et à mes professeurs. Mais ce que je dois surtout remercier, ce sont le sport et la musique; ce sont les éléments qui m'ont apporté cette discipline. »*.

Les expériences d'Ece et de Melis, marquées par des défis d'adaptation et un rapport moins structuré à leur formation juridique, mettent en lumière les trajectoires d'individus provenant de milieux sociaux disposant de ressources fortes, mais qui n'ont pas pleinement mobilisé ces ressources pendant leurs années universitaires. En revanche, les trajectoires de Can et d'Elif, issus de milieux similaires, se distinguent par une socialisation précoce et structurée, favorisée par une éducation élitiste et un capital culturel élevé, qui leur a permis d'aborder la formation juridique avec confiance et efficacité. Ce contraste illustre la diversité des stratégies et des dispositions au sein

même des étudiants bénéficiant de ressources sociales fortes, soulignant ainsi l'importance des trajectoires familiales et éducatives dans la construction des expériences académiques.

Toutefois, les trajectoires d'Ece et de Melis montrent également que l'existence de ressources sociales ou éducatives solides n'élimine pas la possibilité d'un décalage entre l'habitus familial et les exigences de l'*illusio* universitaire. En revanche, les trajectoires de Can et d'Elif révèlent une continuité entre le capital transmis par leurs familles et les compétences valorisées par le champ académique. Ces contrastes illustrent comment les inégalités structurelles interagissent avec les dispositions individuelles pour façonner des parcours variés de socialisation professionnelle.

2.1.3. Des trajectoires contrastées : le stage d'été¹

Les dynamiques de socialisation professionnelle ne se limitent pas aux activités parascolaires classiques ou aux expériences académiques durant les années de licence, mais s'étendent également aux choix et aux expériences directement liés au monde professionnel, comme les stages d'été. Souvent considéré comme une première immersion dans le monde professionnel, il illustre la manière dont les étudiants en droit naviguent entre contraintes structurelles et aspirations personnelles. Cette section explore comment ces expériences varient en fonction des origines sociales, du type d'université fréquentée et des ressources disponibles, mettant en lumière des trajectoires contrastées qui reflètent les dynamiques de socialisation professionnelle.

Selon l'étude de Erwin O. Smigel (1964), les facultés de droit prestigieuses orientent leurs étudiants vers de grands cabinets d'avocats. Ezgi Şeref (2014), s'appuyant sur des entretiens approfondis avec des avocats issus de facultés de droit prestigieuses comme Koç, Bilkent et Galatasaray, maîtrisant des langues étrangères et travaillant dans le domaine du droit commercial international, soit en tant qu'in-house soit dans de grands cabinets d'avocats, et issus de familles de classe moyenne,

¹¹ Par stage d'été, il faut comprendre une expérience de stage effectuée de manière volontaire par les étudiants en droit durant leurs vacances universitaires, contrairement au 'staj obligatoire' qui correspond à une période de formation pratique imposée après l'obtention du diplôme pour accéder à la profession d'avocat.

examine le phénomène du stage d'été, perçu comme la première étape de la vie professionnelle et qui devient une tendance parmi les étudiants dès les premières années de la faculté de droit. Elle indique que, pour les entreprises opérant dans des domaines comme le droit commercial international et le droit des sociétés, avoir effectué un stage d'été est presque devenu une obligation dans les processus de recrutement. Les étudiants diplômés des universités mentionnées ci-dessus font souvent leurs stages d'été dans les cabinets juridiques figurant dans le Legal 500¹. Ezgi Şeref montre que faire un stage d'été est une pratique courante et bien connue parmi les étudiants de ces universités, et que ce processus se déroule à un niveau de concurrence élevé.

Lors des entretiens, une distinction nette a émergé entre les avocats ayant étudié dans des universités privées et ceux issus d'universités publiques concernant la pratique des stages d'été pendant leurs années de faculté. Tous les diplômés d'universités privées interviewés ont indiqué avoir effectué au moins un stage d'été, tandis que la majorité des diplômés d'universités publiques considéraient, au moment de leurs études, que ces stages n'étaient ni pertinents ni nécessaires. Ils décrivaient cette période comme un moment destiné principalement à l'expérience de la vie étudiante. Par exemple, Şenay, diplômée d'une université publique, a exprimé son point de vue en ces termes : « *Je ne voulais pas faire quelque chose comme un stage d'été. J'étais contre à l'époque. Il y avait des gens que je connaissais qui en faisaient dès la première année. Cela leur a probablement apporté beaucoup de choses, mais pour moi, cela semblait très insensé.* ». Ce témoignage reflète l'une des nombreuses perceptions des étudiants d'universités publiques concernant les stages d'été, où les motivations et priorités personnelles varient considérablement. Allant de l'opposition explicite à ces pratiques, comme dans le cas de Şenay, à des priorités différentes telles que le besoin de se reposer, de profiter de la vie étudiante, d'aider leur famille ou encore de travailler pour gagner un revenu supplémentaire.

Alors que Şenay illustre une opposition personnelle aux stages d'été, les trajectoires d'Osman et de Hasan révèlent une autre réalité : l'impact des contraintes

¹ Créé en 1987, le Legal 500 est un guide qui évalue les cabinets d'avocats prestigieux à travers le monde en fonction de leurs domaines de spécialisation. Les cabinets y listés sont généralement reconnus pour leur réputation, leur expertise dans des domaines spécifiques et leur souci de la satisfaction des clients. Être présent dans cette liste, considérée comme un gage de qualité, renforce le prestige des cabinets et leur position dans le secteur.

économiques sur les choix des étudiants issus des universités publiques. Osman, fils d'un père ouvrier, qui souligne que la situation financière de sa famille n'était pas favorable, lorsqu'il lui a été demandé ce qu'il faisait pendant l'été, a répondu qu'il travaillait pour gagner un peu d'argent ou pour aider sa famille: « *Pendant l'été, je travaillais déjà pour gagner mon argent de poche. Je travaillais dans un snack-bar et un café. Nous transportons de l'eau du dépôt au snack-bar. Nous pressions des oranges là-bas. C'était le genre de travail que nous faisions. Quand je travaillais au café, je faisais aussi des petits boulots comme collecter les dettes des tables, ce qu'on appelle la plonge.* ». De même, Hasan, qui vient d'un contexte familial similaire, a mentionné qu'il travaillait dans les champs pendant les vacances d'été pour aider sa famille au village.

En revanche, les diplômés des universités privées, tels qu'Elif et Can, illustrent une approche bien différente, où les stages d'été sont perçus comme une pratique intégrée au parcours académique et professionnel. Elif, diplômée de la faculté de droit de Bilkent, bien qu'elle ait choisi cette filière choisie à contrecœur et ait passé les deux premières années « *très malheureuse* » sans aucune perspective d'avenir, en se concentrant sur la vie en dehors de la faculté (par exemple, en étant bénévole au Kızılay ou en participant à des activités ludiques), elle a décidé de faire un stage d'été en troisième année, influencée par l'atmosphère compétitive de son entourage. Dans le cabinet où elle a effectué son stage, qui préfère embaucher des avocats diplômés de « *bonnes* » universités et maîtrisant une langue étrangère, elle a trouvé son stage très productif, car elle s'est occupée de toute la rédaction des requêtes et des procédures judiciaires, et, selon ses propres termes, elle a « *travaillé comme une avocate* ». Conformément aux observations de Ezgi Şeref (2014) sur la socialisation horizontale compétitive dans les écoles d'élite, Elif explique qu'elle a fait ses premiers pas dans la profession grâce à son interaction sur un plan horizontal avec ses amis et qu'elle a commencé progressivement à apprécier le métier. Can, fils d'un père avocat et d'une mère universitaire, diplômé de l'Université Koç, a également effectué deux stages d'été dans de grands cabinets spécialisés dans des domaines tels que le droit commercial international et le droit des sociétés pendant ses études en droit, et il a ainsi acquis un capital symbolique puissant qu'il pourrait valoriser sur son CV pour sa carrière post-diplôme.

L'enseignement dispensé dans les facultés de droit, conçu principalement pour développer des connaissances académiques et des compétences doctrinales, et l'absence d'une approche éducative visant à développer la pensée analytique et les compétences pratiques, ainsi que le manque de pratique des professeurs en matière de droit, peuvent conduire les étudiants diplômés à ne pas être bien préparés à la pratique du droit et à l'environnement juridique. Face à l'incapacité ou à la faiblesse de la transmission de « l'habitus d'avocat » ou des « dispositions » attendues de la faculté, les étudiants peuvent adopter différentes stratégies pour compenser cela dans leur vie professionnelle, par exemple en développant leur capital linguistique.

Le processus de socialisation n'est pas un processus mécanique (Bourdieu, 1997). Ce processus, durant leurs années de licence, varie en fonction de la composition sociale dans laquelle ils évoluent, des dispositions qu'ils possèdent (réflexivité, discipline, autodidacte, observateur, compétitif, autonomie), du mode d'éducation qu'ils ont reçu, de leur idéal professionnel, de leur motivation, du type d'université et de la qualité de l'éducation reçue au lycée, et ce processus peut comporter des bifurcations. Le fait que l'idéal professionnel soit celui de devenir juge ou procureur, au lieu de celui de devenir avocat, peut amener les individus, durant leur processus de socialisation en licence, en dehors de l'enseignement facultaire, à ne pas accorder suffisamment d'importance à développer les dispositions nécessaires à l'exercice de la profession d'avocat et au capital symbolique professionnel (par exemple, en faisant un stage d'été). Le fait que les étudiants des universités privées soient peu intéressés par le métier de juge ou de procureur, ou qu'il existe une perception ou une réalité selon laquelle un filtrage des diplômes est appliqué aux personnes qui seront acceptées dans ces deux professions, peut rendre l'idéal d'avocat plus prédominant chez une personne étudiant dans une université publique. De plus, la présence d'une atmosphère compétitive lors des journées de carrière organisées par l'université ou entre les étudiants universitaires en ce qui concerne les stages d'été, peut conduire à ce que le processus de socialisation soit plus « en adéquation » avec la profession d'avocat.

Il peut y avoir une différence dans la manière dont se déroule la vie universitaire entre les personnes issues de familles ouvrières et celles issues de familles de classe moyenne/fonctionnaire. Cette différence, qui commence dès le plus jeune âge avec le style parental (culture concertée ou croissance naturelle), crée une asymétrie durable

qui se manifeste dans la compréhension des cours à la faculté et façonne le processus de socialisation durant les années de licence. Les données recueillies lors des entretiens montrent que les avocats diplômés d'universités telles que Koç et Bilkent avaient souvent acquis une maîtrise des langues étrangères avant même leur entrée en licence, un constat qui corrobore les résultats d'Ezgi Şeref (2014). Durant leur vie universitaire, ces étudiants ont fréquemment participé à des voyages à l'étranger et ont été impliqués dans un processus de socialisation horizontale compétitive, axé sur la réussite académique et professionnelle, tout en bénéficiant également d'une socialisation verticale propre au cadre universitaire. En conséquence, ils se sont orientés vers des domaines juridiques considérés comme plus prestigieux (Sandefur, 2001), tels que le droit commercial international, le droit maritime, la propriété intellectuelle et le droit des brevets. En revanche, les avocats issus de familles ouvrières que j'ai interviewés étaient diplômés d'universités publiques et avaient ressenti un sentiment d'« étranger » durant leur vie universitaire, ce qui les a conduits à investir dans l'acquisition d'un capital culturel (aspect formel) et symbolique-linguistique lié à la profession. Cependant, en raison de leur faible capital économique, sans le soutien de leurs proches et sans assistance d'orientation, ils ont dû travailler pour gagner de l'argent tout en poursuivant leurs études.

Ces trajectoires contrastées mettent en évidence que le processus de socialisation des futurs avocats ne dépend pas uniquement des institutions universitaires, mais est profondément influencé par les dynamiques sociales et les capitaux disponibles. Bien que le stage d'été ne soit pas obligatoire, il apparaît comme un moment clé dans la construction d'un capital symbolique et social pour les futurs avocats. Les étudiants issus d'universités prestigieuses, souvent soutenus par des ressources économiques et culturelles préexistantes, réussissent à naviguer dans des environnements compétitifs, renforçant ainsi leur insertion dans des domaines juridiques valorisés. En revanche, les étudiants des universités publiques, particulièrement ceux issus de milieux modestes, rencontrent des défis considérables dans leur tentative de socialisation professionnelle, souvent entravés par des contraintes économiques ou un manque de soutien institutionnel. Ces bifurcations témoignent non seulement des disparités entre les ressources individuelles et institutionnelles, mais aussi de l'impact des inégalités structurelles sur les trajectoires professionnelles. Ainsi, le stage d'été illustre à la fois les opportunités et les limitations qui façonnent les expériences des étudiants en droit,

et souligne la nécessité d'une analyse des dynamiques sociales au-delà des simples frontières institutionnelles.

2.2. Le désenchantement du champ juridique chez les étudiantes du droit

Les trajectoires variées de socialisation professionnelle des étudiants en droit, qu'il s'agisse des expériences académiques, des activités parascolaires ou des stages d'été, montrent à quel point les parcours individuels sont façonnés par des dynamiques sociales et institutionnelles complexes. Cependant, au-delà de ces premières étapes de socialisation, les ambitions professionnelles des étudiants évoluent souvent sous l'influence de facteurs sociaux, économiques et politiques. Ces influences, combinées à des expériences personnelles et aux attentes initiales, peuvent conduire à des bifurcations significatives dans les trajectoires professionnelles, notamment dans le choix entre les carrières d'avocat, de juge ou de procureur. C'est dans ce contexte que se manifeste une forme de désenchantement, qui marque un tournant dans la socialisation des étudiants en droit.

Les étudiants en droit en Turquie doivent souvent choisir entre trois grandes alternatives professionnelles : avocat, juge ou procureur. Ce choix, influencé par des facteurs économiques, sociaux et politiques, reflète également leurs trajectoires de socialisation pendant leurs études de licence. Parmi les avocats interviewés, une proportion notable a initialement choisi la filière de droit avec l'ambition de devenir juge ou procureur, motivée par des considérations d'ordre matériel ou moral. Parmi ce groupe, pour certains, cet objectif a été abandonné au cours des années de licence, tandis que d'autres ont renoncé à ce projet après l'obtention de leur diplôme, se tournant finalement vers la profession d'avocat.

La majorité des personnes ayant envisagé une carrière de juge ou de procureur étaient diplômées d'universités publiques, reflétant une tendance marquée parmi les participants. Une exception notable est Emre, diplômé d'une université privée, dont l'engagement politique fort explique en partie son intérêt pour la magistrature. En plus de la famille en tant qu'agent de socialisation, certaines personnes ont mentionné qu'elles avaient idéalisé les professions de juge et de procureur sous l'influence des

séries télévisées, notamment des productions locales en Turquie, qui mettent souvent en scène ces figures professionnelles comme des symboles de justice et de pouvoir.

Les participants ont rapporté le phénomène de ne pas choisir la profession d'avocat, où les compétences en communication, en éloquence, en argumentation et en défense sont mises en avant. Si le capital social d'une personne ne lui permet pas de constituer un réseau de clients, on peut se tourner vers le choix d'une carrière de juge ou de procureur. Si une personne a connu des problèmes économiques dans sa famille ou son entourage, on peut préférer une carrière de juge/procureur ou dans la fonction publique, plutôt que de choisir une profession comme celle d'avocat, où les revenus sont incertains. Les individus préfèrent une carrière de juge/procureur, un parcours où ils pensent que la mobilité sociale est plus rapide, où le prestige professionnel est élevé depuis longtemps, où la stabilité économique, la sécurité des revenus et la carrière sont plus sûres, plutôt que de choisir un parcours incertain et risqué dans la profession d'avocat. Ces dynamiques seront explorées à travers les récits des participants, qui illustrent la diversité des trajectoires et des facteurs influençant leurs choix professionnels.

2.2.1. La recomposition sectaire dans le champ judiciaire

Derya, qui se définit comme Alévie et qui, en lien avec cette identité, ressent le désir et la volonté de se tenir aux côtés des opprimés, envisageait de devenir procureur au lycée, motivée par le désir de rechercher la vérité et de protéger les droits des parties, qu'elle considérait comme sa mission idéale. Cependant, le fait que ses professeurs à l'université parlent, lors des cours, de décisions prises sous la pression de l'autorité et le fait qu'elle connaisse des personnes de son village alévi qui ont réussi cinq fois l'examen de procureur mais ont échoué à l'oral, ont joué un rôle déterminant dans son désenchantement envers cette carrière et de se tourner vers la profession d'avocat, qu'elle considérait comme plus alignée avec ses valeurs personnelles et son engagement envers les droits des opprimés, tout en étant moins exposée aux luttes idéologiques qui définissent le champ judiciaire.

Pour mieux comprendre l'expérience de Derya, il est pertinent d'examiner le contexte historique qu'elle évoque elle-même. Derya fait référence à l'époque de Seyfi

Oktay en déclarant : « *Il y avait des recrutements à cette époque, mais ce n'est plus comme avant.* ». Historiquement, les mandats de Seyfi Oktay et Mehmet Moğultay au ministère de la Justice dans les années 1990 ont donné lieu à des accusations de favoritisme envers les candidats alévis dans le recrutement des magistrats, une période parfois décrite comme marquée par une « *kadrolaşma* » (nomination partisane) alléguée dans les cercles conservateurs. Par exemple, Mehmet Moğultay, ministre de la Justice à l'époque, avait explicitement reconnu que les affinités politiques jouaient un rôle déterminant dans le processus de sélection, affirmant qu'il était naturel pour lui de favoriser les candidats partageant les mêmes orientations politiques que son parti, au lieu de ceux issus d'autres formations, comme le MHP, un parti conservateur-sunnite et nationaliste, dans un contexte de polarisation politique intense (Yargıda Kadrolaşma, 2010). Ces dynamiques ont renforcé la perception d'une domination alévi dans le système judiciaire, bien que ces affirmations aient également servi à politiser le champ judiciaire sous le prisme des conflits sectaires.

D'un autre côté, les réformes judiciaires postérieures, notamment celles initiées par le gouvernement conservateur après 2010, ont inversé cette dynamique, favorisant une recomposition du champ judiciaire basée sur des affiliations religieuses et politiques divergentes. Cette instrumentalisation politique du champ juridique a exacerbé les divisions sociales, alimentant une perception selon laquelle les Alevi, autrefois perçus comme surreprésentés dans le système, étaient désormais marginalisés. Comme le souligne Nuray Mert (2022), chroniqueuse et politologue, des références à la nécessité de « *se libérer de la domination de Tunceli, Sivas et Erzincan* », villes connues pour leur importante population alévie, montrent comment des discours sectaires ont été intégrés dans les débats sur le champ judiciaire.

Au cours des années 2000 et 2010, ces débats, qui avaient émergé dans les années 1990, se sont intensifiés sous l'impact des réformes judiciaires et des recompositions institutionnelles. Les critiques concernant la politisation et les nominations partisans dans le système judiciaire ont pris une nouvelle forme, cette fois-ci dirigées vers les affiliations religieuses et idéologiques divergentes. La marginalisation perçue des Alevi dans cette nouvelle configuration reflète une continuité dans l'utilisation du champ judiciaire comme espace de luttes politiques et sectaires, mais aussi une transformation des rapports de force au sein du système.

L'événement du 15 juillet 2016¹ a marqué un tournant décisif dans cette évolution, intensifiant les critiques sur la dépendance du champ judiciaire aux dynamiques politiques et entraînant une recomposition radicale des institutions juridiques.

L'expérience de Derya illustre comment les tensions idéologiques et sectaires, présentes dans le champ judiciaire depuis des décennies, continuent de façonner les aspirations et les désillusions des jeunes juristes en Turquie. Ces dynamiques offrent une perspective essentielle pour comprendre comment les transformations institutionnelles influencent les trajectoires professionnelles des jeunes juristes et redéfinissent leurs priorités et aspirations.

Dans ce contexte, cet recherche s'inscrit à un moment de transition sociale et institutionnelle majeure. Les dernières décennies ont vu émerger une « recomposition sociale judiciaire », où les critères de mérite et d'autonomie professionnelle semblent de plus en plus éclipsés par des dynamiques d'appartenance politique, idéologique ou sectaire. Cette transformation structurelle offre un cadre unique pour analyser non seulement les trajectoires des jeunes avocats, mais aussi la manière dont ils perçoivent et naviguent dans un champ professionnel en mutation.

2.2.2. Les désillusions post-15 juillet : politisation et recompositions

Alors que l'expérience de Derya met en lumière les divisions sectaires et idéologiques dans le champ juridique, les récits de Şenay et Emre illustrent une transformation politique et institutionnelle plus large, particulièrement marquée après le 15 juillet 2016. Selon Emre, les dynamiques de patronage et les réalités politiques exacerbées après le 15 juillet ont créé une désillusion profonde envers la magistrature. Bien que la majorité des personnes ayant envisagé une carrière dans la magistrature soient issues d'universités publiques, Emre représente une exception notable. Diplômé d'une université privée, son intérêt pour la magistrature peut être attribué à son fort engagement politique et à sa motivation idéaliste, « *tenir tête aux injustices en tant que*

¹ Le 15 juillet 2016, une tentative de coup d'État a eu lieu en Turquie. Un groupe au sein des Forces armées turques a tenté de renverser le gouvernement, mais cette tentative a rapidement échoué. Selon les autorités officielles, cette tentative de coup d'État aurait été orchestrée par le mouvement de Fethullah Gülen. Cet événement a eu des répercussions politiques et sociales profondes en Turquie, entraînant de vastes purges au sein des institutions publiques et des réformes juridiques significatives.

procureur » évoque comme raison de son abandon de cette carrière le fait que « les juges et procureurs ne sortent pas de la tutelle du gouvernement. ». Déclarant qu'il a étudié dans une université proche du gouvernement, Emre affirme qu'il faut « un bon parrainage » pour entrer dans cette profession : « Un jour, un professeur a dit en classe 'Cette école est déjà la nôtre. Si vous voulez devenir juge ou procureur, faites-le nous savoir par l'intermédiaire de vos professeurs, utilisez donc un parrainage, et nous vous nommerons.' Mais dans cette profession, je n'ai jamais envisagé de recourir à 'l'appui' pour réussir. Je pense que ce ne serait pas juste. C'est pourquoi j'ai renoncé à devenir juge ou procureur. Actuellement, pour devenir juge ou procureur en Turquie, il est indispensable d'avoir un bon parrainage. ».

Le récit d'Emre met en lumière une dynamique structurelle profondément ancrée dans le champ juridique, où l'accès à la magistrature est souvent déterminé par des logiques de patronage et des relations politiques plutôt que par le seul mérite. Cette réalité, qui s'est intensifiée dans le climat politique postérieur au 15 juillet, illustre comment les ambitions des juristes sont redéfinies non seulement par leurs compétences, mais aussi par leur capacité à naviguer dans un système influencé par des affiliations idéologiques et des réseaux sociaux. Ces conditions reflètent une tension fondamentale entre l'idéal méritocratique et les réalités d'un champ marqué par des luttes de pouvoir.

Şenay, qui se définit comme étant de gauche, a également été confrontée aux transformations profondes du champ juridique, mais son expérience met en lumière une autre facette des conséquences du 15 juillet : la politisation accrue de la justice et ses répercussions sur les aspirations professionnelles. L'expérience de Şenay illustre comment les transformations politiques et institutionnelles peuvent bouleverser les aspirations individuelles dans le champ juridique. Şenay, diplômée de l'Université d'Ankara, fille d'un père ouvrier, avait rêvé de devenir procureur depuis sa première année de lycée, mais elle a abandonné ce rêve alors qu'elle étudiait à la faculté de droit et s'est perdue dans l'incertitude jusqu'à sa troisième année, lorsqu'elle a décidé de devenir avocate. Pendant ses années d'études, en particulier après le 15 juillet, les « injustices » et la « politisation de la justice » dont elle a été témoin en Turquie ont été des facteurs importants qui l'ont éloignée du droit : « Quand le vrai et le faux se confondent, j'ai renoncé à devenir juge ou procureur. Ce sont toutes des professions très honorables, mais ils ne donnent pas aux juges et procureurs l'opportunité de

porter cet honneur avec fierté. C'est pourquoi cela n'est plus devenu une profession que je pouvais envisager. Les conditions dans lesquelles se trouvait le pays à l'époque m'ont beaucoup affectée. Parce que la filière que j'étudiais est très liée à la structure politique du pays. ». Comme le montre le cas de Şenay, les événements du 15 juillet n'ont pas seulement redéfini les structures institutionnelles, mais ont également profondément marqué les trajectoires individuelles, entraînant une désillusion croissante envers la magistrature. Un événement externe tel que le 15 juillet, qui se manifeste dans la biographie d'une personne comme un « événement déclencheur » entraîne une bifurcation (Denave, 2015). La perte ou l'affaiblissement de la croyance en les règles du jeu dans le domaine de la justice (l'*illusio*), ainsi que la perception du champ juridique comme champ désenchanté, transforme la perception sacrée du champ juridique en une vision désenchantée. Après la bifurcation, le passage du désir de devenir procureur à celui de devenir avocat marque le début d'un processus de reconstruction du champ dans l'imagination de la personne, avec un nouvel *illusio*.

L'événement du 15 juillet 2016 a marqué un tournant décisif pour le champ juridique en Turquie. Suite à la tentative de coup d'État, des milliers de juges et de procureurs ont été démis de leurs fonctions ou ont fait l'objet d'enquêtes pour leurs supposées affiliations politiques. Selon les rapports, environ 4 395 juges et procureurs ont été licenciés ou suspendus dans les mois qui ont suivi, représentant près d'un tiers de la magistrature en poste à l'époque (Öndül, 2021). Cette purge massive a provoqué une recomposition structurelle du champ juridique, créant un vide qui a rapidement été comblé par des jeunes diplômés ou des individus considérés comme politiquement fiables. Par exemple, entre 2016 et 2018, le nombre de nouveaux juges et procureurs nommés a considérablement augmenté, ce qui a permis une ascension rapide pour certains jeunes juristes, souvent en dehors des standards habituels de sélection.

Cette transformation a également remodelé les dynamiques internes du champ juridique. Alors que la magistrature était historiquement perçue comme une carrière stable et prestigieuse, l'après-15 juillet a renforcé l'idée que l'accès à cette profession était de plus en plus influencé par des relations politiques et des critères de loyauté idéologique. Pour certains, cela a représenté une opportunité de progression rapide dans une profession en crise, tandis que pour d'autres, comme Şenay, cette politisation accrue a conduit à une désillusion totale envers la magistrature.

2.2.3. La méritocratie et les illusions dans les trajectoires juridiques

Contrairement à Şenay et Emre, pour qui la politisation du champ juridique était une cause majeure de désillusion, l'expérience de Murat révèle une autre facette des défis rencontrés dans la magistrature : les tensions entre mérite et réseaux sociaux. Murat, dont le père est un industriel, estime que son « tempérament » est plus adapté à la magistrature qu'à la profession d'avocat: « Je ne sais pas si je dois dire mon tempérament ou mon étoffe, mais je pense que je suis plus adapté à la magistrature. Parce que, par exemple, certains de mes collègues se concentrent uniquement sur l'aspect financier du métier. D'accord, l'aspect financier est intéressant, parfois, avec une affaire juteuse, peut-être que vous pouvez gagner en une seule fois l'équivalent de six mois de salaire d'un juge, cela peut être avantageux de ce point de vue. Mais je me suis toujours intéressé à l'aspect moral et équitable du travail. L'équité est toujours présente dans mon esprit. C'est pourquoi pour moi, l'aspect moral du travail l'emporte un peu plus sur l'aspect financier. ». Cependant, il a décidé d'abandonner la carrière de juge et a connu un tournant dans sa vie après avoir échoué à trois entretiens oraux, et a décidé de « se contenter » de la profession d'avocat: « Parfois, il est bon de se contenter de ce que la vie vous offre. Je remercie toujours Dieu pour cela. [...] Comme la magistrature n'était plus une option, alors nous avons décidé de nous contenter de la profession d'avocat dans notre propre ville. ».

L'échec de Murat aux entretiens oraux met en lumière les obstacles structurels qui caractérisent l'accès aux carrières de magistrature en Turquie, un processus qui dépasse souvent les compétences académiques des candidats. La transition de Murat met également en lumière la difficulté du processus d'entrée dans les professions de magistrature en Turquie. L'accès aux carrières de juge et de procureur nécessite de passer par un processus de sélection hautement compétitif. Les candidats doivent d'abord réussir un examen écrit, un test composé de 100 questions qui évalue leurs connaissances juridiques et leur capacité d'analyse. Les candidats retenus participent ensuite à un entretien oral, souvent critiqué pour être influencé par des facteurs tels que les relations sociales, les recommandations ou même l'appartenance politique, plutôt que par le seul mérite. Ce processus, bien qu'il vise à sélectionner les meilleurs

candidats, peut susciter un sentiment de désillusion chez des personnes comme Murat, qui attachent une grande importance aux valeurs d'équité et de justice dans leur parcours professionnel. L'échec de Murat illustre la tension persistante dans le champ juridique turc, entre un idéal méritocratique et des dynamiques structurelles influencées par des logiques sociales et politiques. Son désenchantement, bien qu'individuel, reflète une désillusion plus large face à un système où le mérite se heurte souvent à des considérations extra-juridiques.

D'autre part, pour des étudiants issus de milieux ouvriers, comme Osman, les contraintes économiques ont influencé leurs trajectoires, les poussant à privilégier des choix de carrière perçus comme plus stables. Osman, fils d'un père ouvrier, considérait la magistrature comme une voie vers la stabilité professionnelle et la mobilité sociale ascendante. Cependant, il n'a gagné en confiance en ses compétences en communication en tant qu'avocat qu'après avoir commencé sa carrière, ce qui a limité ses capacités à investir dans les réseaux nécessaires pour réussir dans cette profession, et ce qui ralentit son intégration dans la profession.

Malgré ses efforts pour s'intégrer dans la magistrature, Osman s'est vu confronté à la nécessité de chercher des soutiens relationnels pour réussir dans un système où les critères méritocratiques semblaient insuffisants. Il exprime que l'espace juridique est tissé de réseaux de relations patronales et politiques de la manière suivante : *« Je ne savais pas qu'il y avait autant de relations politiques avant d'entrer dans le milieu. Bien sûr, une fois que je l'ai vu, j'en ai encore plus été dégoûté. »*. Par exemple, bien qu'il soit habituellement critique envers certains cercles politiques influents, notamment liés au MHP et à l'AKP, il a tenté de se rapprocher de ces milieux dans l'espoir d'obtenir un soutien crucial pour réussir les entretiens oraux. Ce compromis souligne les difficultés rencontrées par des candidats issus de milieux modestes dans un champ juridique où les dynamiques de patronage jouent un rôle central.

Finalement, après plusieurs tentatives infructueuses, Osman s'est tourné vers la profession d'avocat. Bien qu'il ait réussi à s'adapter à cette nouvelle trajectoire, il garde une certaine désillusion envers un système juridique qu'il perçoit comme marqué par des logiques politiques et clientélistes. Son expérience illustre comment les obstacles structurels peuvent rediriger les aspirations professionnelles, surtout pour ceux qui ne disposent pas des capitaux sociaux ou politiques nécessaires.

Les trajectoires d'Osman et de Murat offrent un regard contrasté mais complémentaire sur les aspirations des jeunes juristes confrontés aux réalités du champ juridique en Turquie. Murat, fils d'un industriel, incarne une motivation idéaliste : celle de défendre la justice et de garantir l'équité sociale à travers une carrière dans la magistrature. Osman, en revanche, fils d'un ouvrier, voit dans la magistrature une opportunité de stabilité professionnelle et de mobilité sociale ascendante, plutôt qu'une mission idéologique ou morale. Son objectif n'était pas tant d'incarner un idéal de justice sociale, mais d'assurer un avenir économique sûr dans un système où les revenus de la profession d'avocat peuvent être précaires. Malgré ces motivations divergentes, Murat et Osman se heurtent à des obstacles similaires dans leur quête d'intégration dans la magistrature. Tous deux, après avoir réussi l'examen écrit, ont été éliminés lors des entretiens oraux, un processus souvent critiqué pour son opacité et son influence des dynamiques de patronage.

Ces toutes récits, bien qu'individuels, reflètent une désillusion systémique plus large dans le champ juridique en Turquie. Les dynamiques de patronage et les critères extra-juridiques, comme les relations sociales et politiques, apparaissent comme des obstacles majeurs pour des individus issus de milieux divers. Ces dynamiques remettent en question leurs croyances initiales en une méritocratie fondée sur l'équité et la compétence. Pour Derya, une jeune femme alévie portée par un idéal de défense des opprimés, ces dynamiques ont renforcé son désenchantement envers la magistrature, perçue comme politisée et éloignée de ses valeurs personnelles. Pour Emre et Şenay, deux individus politisés mais aux trajectoires distinctes, les transformations institutionnelles après le 15 juillet ont révélé les limites d'une justice prétendument indépendante. Pour Murat, fils d'industriel motivé par un idéal de justice, et Osman, fils d'ouvrier aspirant à la stabilité, le champ juridique se présente comme un espace où coexistent des aspirations méritocratiques et des réalités structurelles souvent perçues comme injustes. Ensemble, ces parcours dévoilent une dualité : tension fondamentale entre les idéaux méritocratiques et les logiques de pouvoir qui façonnent le champ juridique en Turquie.

Le fait que le champ juridique soit rempli de relations de patronage (et pas seulement de patronage) force une partie des étudiants en droit à prendre une décision cruciale à un moment donné de leur vie. Bien que la magistrature soit souvent perçue comme une carrière prestigieuse et méritocratique, les récits des participants montrent

comment des logiques de patronage et des contraintes sociales redéfinissent leurs aspirations et leurs choix. Hilary Sommerlad (2007) soutient que le champ juridique, en lien avec la pensée des Lumières, est construit sur des discours rationnels, objectifs et méritocratiques. Cependant, en tant que concept de statut, dans le champ juridique, on a déployé les mécanismes de recrutement prémodernes du patronage et du clientélisme pour différencier, discriminer et exclure. Ce phénomène, déjà inhérent à *l'histoire collective* des professions juridiques (Bourdieu, 1997), continue d'être reproduit à travers divers mécanismes. Par exemple, Osman, un étudiant issu d'un milieu ouvrier, exprime son désenchantement face à ces pratiques : « *Je ne savais pas qu'il y avait autant de relations politiques avant d'entrer dans le milieu. Bien sûr, une fois que je l'ai vu, j'en ai encore plus été dégoûté.* ».

D'un autre côté, Bourdieu définit le droit comme un domaine social autonome. Il utilise le terme « *champ juridique* » au lieu du droit. Il se focalise, en allant au-delà des analyses faites simplement des lois, sur les catégories symboliques, telles que les façons de s'adresser, les concepts juridiques, et matériels, tels que les tenues, les bâtiments, et le positionnement des personnes. Selon lui, le droit et le champ du droit sont construits socialement (Bourdieu, 1986). Le droit est une forme par excellence de classement et de nomination basée sur le pouvoir symbolique. Bourdieu dit que « *le champ juridique, du fait du rôle déterminant qu'il joue dans la reproduction sociale, dispose d'une autonomie moins grande que des champs qui, comme le champ artistique ou littéraire ou même le champ scientifique, contribuent aussi au maintien de l'ordre symbolique et, par-là, au maintien de l'ordre social* » (Bourdieu, 1986, p.18). Les rôles et les positions sont créés et se reproduisent continuellement par la force des formes des groupes, qui tiennent à leurs propres intérêts. Donc, le champ juridique est lié indissociablement aux rapports établis de pouvoir. Pierre Lascombes (2010), quant à lui, conceptualise le droit comme un instrument de domination, d'aliénation des sujets et de dissimulation des conflits au sein de la société. Le droit propose une série de catégories naturalisées qui légitiment les hiérarchies sociales, tout en masquant les logiques de pouvoir sous-jacentes. La formalité du droit exerce une influence hypnotique, laissant les individus perplexes, impuissants et désarmés. Par sa formalité, sa technicité et sa prétendue neutralité, le droit contribue à naturaliser l'image des juristes comme des conservateurs de l'ordre établi.

Ces mécanismes apparaissent de manière particulièrement frappante dans les trajectoires des jeunes juristes étudiés. Leur désenchantement collectif, qu'il soit motivé par des facteurs politiques, idéologiques ou socio-économiques, illustre une tension fondamentale entre un idéal méritocratique et les réalités structurelles du champ. Les dynamiques de patronage, les logiques clientélistes et la politisation croissante de la justice se révèlent comme des obstacles majeurs, redirigeant les aspirations initiales et créant des bifurcations professionnelles, c'est-à-dire le passage de la magistrature à l'avocature ou l'abandon pur et simple des aspirations initiales.

Ainsi, qu'il s'agisse d'une quête de justice sociale, d'un besoin de stabilité économique ou d'une volonté d'intégration dans un système perçu comme équitable, les jeunes juristes découvrent progressivement que le champ juridique est loin d'être neutre. Ces trajectoires reflètent la manière dont les logiques de pouvoir façonnent les parcours individuels tout en renforçant les inégalités structurelles, confirmant ainsi les analyses de Bourdieu et de Lascoumes dans un contexte concret.

Ces réalités montrent que le processus de socialisation des étudiants en droit est rarement linéaire. Les bifurcations professionnelles, souvent causées par des désenchantements ou des contraintes, redéfinissent leurs trajectoires vers la profession d'avocat. En se réveillant d'une illusion liée à un discours juridique prétendument indépendant des valeurs (Collier, 2003), les étudiants en droit découvrent également que le champ juridique est un domaine de pouvoir. En conséquence, ceux qui souhaitent devenir juges ou procureurs, jusqu'à ce qu'ils abandonnent cet objectif, se perçoivent comme des futurs juges ou procureurs, et leur socialisation à venir se façonne à travers la magistrature plutôt que par la profession d'avocat. Autrement dit, « autrui significatif » est recherché non pas dans la profession d'avocat, mais plutôt dans celui de juge ou de procureur. D'autre part, tant que la désillusion ou désenchantement des étudiants en droit ne s'est pas produite, ils ne donnent pas la priorité à l'investissement dans les dispositions et les capitaux nécessaires à l'avocature, et ils peuvent ressentir leur faiblesse après l'obtention de leur diplôme ou au début de leur carrière, ce qui peut les désavantager.

Ainsi, les choix professionnels des étudiants en droit reflètent une interaction complexe entre motivations personnelles, contraintes sociales et transformations

politiques, révélant des trajectoires hétérogènes et souvent marquées par des désillusions.

2.3. Le stage obligatoire : entre contraintes structurelles et stratégies différenciées

Les trajectoires professionnelles des avocats ne se construisent pas seulement à partir des expériences universitaires ou des choix faits durant les années de licence. Alors que les dynamiques de socialisation académique et parascolaire façonnent des dispositions initiales, le passage au monde professionnel marque une nouvelle phase de socialisation, caractérisée par des confrontations directes avec les réalités du champ juridique. Cette section se concentre sur cette transition cruciale, en explorant comment les anciens étudiants en droit naviguent dans les défis et opportunités offerts par le stage obligatoire et les premières années de profession, des étapes souvent déterminantes dans la trajectoire d'un avocat.

Le premier arrêt pour un étudiant en droit qui deviendra avocat après avoir obtenu son diplôme universitaire est la période de stage obligatoire. Après cette période de stage, qui se déroule six mois au tribunal et six mois aux côtés d'un avocat, le certificat d'avocat est obtenu avec l'approbation du barreau et l'inscription au barreau est effectuée. Cette période de stage peut varier en fonction des motivations, des aspirations et de la réputation et du type d'université dont la personne est diplômée. Pour certains avocats, la période de stage obligatoire, en tant que premier contact formel avec la profession, peut avoir un impact significatif sur les voies et les stratégies qu'un avocat suivra dans sa carrière future.

2.3.1. Les stratégies individuelles et contraintes structurelles

La plupart des personnes diplômées des universités publiques ont déclaré qu'elles avaient trouvé les endroits où elles effectuaient leur stage obligatoire à partir de la page d'annonces du barreau. Dans ce contexte, la réputation de l'université joue

un rôle important en tant que critère de recrutement par les employeurs. Melis, diplômée de l'Université de Marmara : *« Pour être honnête, il y a un privilège accordé aux diplômés de l'Université de Marmara et de l'Université d'Istanbul. Tout le monde le sait dans le milieu juridique. En général, ils sont choisis d'après leur CV. À cette époque, j'avais bien sûr cet avantage. »*

Un autre diplômé de Marmara, Hasan, mentionne que la recherche de stage et la période de stage ont été très difficiles pour lui : *« J'ai rencontré beaucoup de difficultés professionnelles. J'ai recherché un lieu de stage pendant plusieurs mois. J'ai eu beaucoup de mal à en trouver un. La personne que j'ai trouvée était quelqu'un qui pouvait constamment crier et se fâcher contre moi. Cela a bouleversé ma psychologie. Ça m'a dégoûté de la vie, pour ainsi dire. Le harcèlement, les cris, les disputes... Travailler avec les gens est tellement difficile que je ne peux même pas l'expliquer. De plus, il faut vivre dans une ville comme Istanbul. »*

Les expériences contrastées de Melis et Hasan, tous deux diplômés de l'Université de Marmara, mettent en lumière comment des facteurs sociaux, économiques et individuels influencent la transition vers la vie professionnelle, même au sein d'une même institution prestigieuse. Melis, bénéficiant d'un capital économique et social relativement stable grâce à ses parents fonctionnaires, a pu mobiliser le prestige de son université pour accéder à un stage. Elle attribue son succès en partie à la réputation de Marmara et à la perception positive associée à ce diplôme dans le milieu juridique. Ses compétences interpersonnelles, combinées à une adaptabilité et une aisance sociales acquises lors de ses années de licence, lui ont permis de transformer cette opportunité en une expérience enrichissante.

À l'inverse, Hasan illustre comment les contraintes économiques et l'absence d'un réseau social solide peuvent compliquer ce processus. Issu d'une famille ouvrière et confronté à une situation financière précaire, il a eu des difficultés à trouver un stage, malgré le même « badge de confiance » qu'offre un diplôme de Marmara. De plus, son manque de préparation sociale et ses attentes limitées quant à la vie professionnelle, héritées d'une socialisation plus individuelle et marquée par des frustrations antérieures, ont amplifié les défis qu'il a rencontrés. Les conditions de travail hostiles et le manque de soutien professionnel dans son lieu de stage ont non seulement freiné son développement, mais aussi affecté son bien-être psychologique.

Ces trajectoires divergentes révèlent que, bien que la réputation de l'université joue un rôle crucial dans les processus de recrutement, elle ne garantit pas une expérience homogène. Les ressources économiques, les réseaux sociaux et les dispositions acquises au cours des années précédentes façonnent profondément la manière dont ces avantages sont mobilisés. En ce sens, Melis et Hasan illustrent comment des individus, malgré une origine institutionnelle commune, naviguent différemment dans un champ juridique structuré par des inégalités sociales et économiques persistantes.

Soulignant la précarité financière de sa famille, travaillant pendant l'été pour gagner un peu d'argent de poche et visant initialement à devenir juge, Osman, qui n'a pas réussi à atteindre son objectif, indique que son seul critère pour trouver un cabinet d'avocats pour son stage légal était la proximité de son domicile. Bien qu'il ne croît pas avoir eu un véritable choix, il est probable qu'il n'ait pas cherché un cabinet répondant à des critères spécifiques pour son développement professionnel, étant donné qu'il visait à devenir juge. En conséquence, il souligne que sa période de stage était « *très ennuyeuse* » et « *peu productive* ».

Hasan et Osman, tous deux issus de familles modestes, illustrent comment le manque de capital économique et social influence les choix et les expériences liés au stage obligatoire. Contrairement à Melis, qui a su mobiliser le prestige de son université grâce à un réseau social et familial stable, Hasan et Osman ont dû naviguer dans des contraintes structurelles beaucoup plus restrictives. Leurs ressources limitées les ont conduits à adopter des stratégies pragmatiques, mais souvent insuffisantes, pour entrer dans le champ juridique. Par exemple, Osman, en choisissant un cabinet pour des raisons de proximité géographique plutôt que de développement professionnel, a montré une priorité donnée à la survie économique plutôt qu'à l'accumulation de capital symbolique. De même, Hasan, confronté à des conditions de travail hostiles, illustre comment les attentes professionnelles peuvent être compromises par un environnement de travail précaire. Ces deux trajectoires révèlent que, dans un système structuré par des inégalités sociales et économiques, les ressources institutionnelles seules ne suffisent pas à égaliser les chances, et les dispositions individuelles façonnées par des réalités sociales plus larges jouent un rôle déterminant.

Dans le cas de Hasan, une autre dimension importante qui pourrait avoir influencé ses expériences de stage est la question de l'accent kurde. En Turquie, l'accent, souvent perçu comme un marqueur culturel et social, peut devenir un terrain de discrimination ou de marginalisation, en particulier dans des contextes professionnels où des normes linguistiques standardisées sont valorisées. Hasan, en tant qu'individu issu d'une famille modeste et ayant grandi dans un environnement où l'accent kurde est prédominant, aurait pu faire face à des préjugés ou des microagressions dans son lieu de stage. Ces expériences, bien que rarement explicitées, pourraient expliquer en partie les comportements hostiles et les interactions tendues qu'il décrit. L'accent et l'identité ethnique de Hasan, combinés à sa position économique défavorisée, révèlent comment les dimensions de classe et d'ethnicité se croisent pour façonner des trajectoires professionnelles inégales. Cela met en lumière le fait que les défis rencontrés par Hasan ne se limitent pas à des questions de ressources économiques ou institutionnelles, mais incluent également des dynamiques culturelles et linguistiques qui renforcent son sentiment d'exclusion dans le champ juridique.

Avant d'arriver à son lieu de stage, Zehra, qui avait rompu avec sa famille et décidé de déménager à Istanbul, déclare qu'elle a commencé sa carrière avec « *zéro capital* ». Cette période a été marquée par des difficultés économiques pour elle, et elle souligne qu'elle dormait sur un matelas au sol dans un appartement au sous-sol, sans mener une vie très confortable. Zehra explique que son seul critère pour rechercher un lieu de stage était de trouver quelqu'un qui puisse lui enseigner quelque chose pour bien démarrer sa carrière. Elle mentionne que son « *côté masculin* » est apparu pendant sa période de stage. Ce qu'elle entend par ce « *côté masculin* » est probablement d'être compétitive et ambitieuse : « *Je dois tout faire, je ferai tout ce qu'on me dira de faire.* » Elle parle de tracer des stratégies pour décider de ce qu'elle apprendra et ce qu'elle n'apprendra pas des « *figures d'autorité* » (ou bien on peut dire « *autrui significatif* ») afin de « *pouvoir être elle-même* » et de tracer son propre chemin.

Les expériences de stage obligatoire de Melis, Hasan, Osman et Zehra mettent en lumière comment des facteurs sociaux, économiques et institutionnels interagissent pour façonner des trajectoires professionnelles divergentes au sein du champ juridique. Melis, bénéficiant d'un capital social et économique relativement stable grâce à ses parents fonctionnaires, a pu mobiliser la réputation de l'Université de Marmara pour

accéder à un stage dans de bonnes conditions. À l'inverse, Hasan, bien qu'issu de la même université prestigieuse, illustre comment l'absence de réseaux sociaux solides et les contraintes économiques, combinées à des discriminations potentielles liées à son accent kurde, ont amplifié les défis qu'il a rencontrés. Osman, quant à lui, montre comment des choix stratégiques limités, dictés par des réalités économiques, peuvent restreindre les opportunités de développement professionnel, renforçant ainsi les inégalités structurelles. En revanche, Zehra, issue d'un milieu modeste similaire, se distingue par sa capacité à mobiliser des stratégies proactives malgré des ressources limitées. Son expérience met en évidence l'importance des dispositions individuelles et d'une forte illusion dans la navigation des contraintes du champ juridique.

2.3.2. Les trajectoires contrastées et stratégies professionnelles dans les milieux aisés

Les trajectoires variées observées durant la période de stage obligatoire prolongent les dynamiques décrites dans les sections précédentes. À travers les expériences des individus issus de milieux aisés, telles qu'Emre, Can, Ece et Ceren, il est possible d'explorer comment les ressources sociales, économiques et culturelles, ainsi que les dispositions acquises lors des années de licence, interagissent pour façonner des parcours contrastés. Cette étape clé révèle les tensions entre les aspirations personnelles et les réalités structurelles du champ juridique. Ces récits mettent en lumière comment, même parmi les étudiants bénéficiant de ressources initialement favorables, des stratégies individuelles et des choix spécifiques influencent la manière dont ils naviguent dans le processus de socialisation professionnelle.

Emre, qui a effectué deux stages d'été avant son stage obligatoire, exprime que sa période de stage obligatoire a été peu productive sur le plan professionnel et critique également les conditions précaires auxquelles les stagiaires avocats sont confrontés : *« Dans notre profession, comme dans d'autres, le stage est équivalent à l'esclavage. Tu souffres financièrement. Il n'y a aucun soutien financier de l'État. Tu essaies de survivre avec l'argent que tu reçois du cabinet où tu travailles. Tu n'as aucune assurance. Il n'y a aucune autorité à laquelle tu puisses t'adresser pour te défendre. En tant que stagiaire, tu es obligé. Tu es payé des sommes dérisoires, parfois tu as*

même du mal à trouver de quoi payer ton transport. Ils ne t'apprennent rien, généralement tu fais les courses. Parfois tu te retrouves à porter des chaussures chez le cordonnier. Parfois tu te retrouves avec un vêtement en main, chez le tailleur. Je me souviens qu'on avait même installé des rideaux. Ils ne t'enseignent pas la profession, dans la plupart des cabinets, on ne rédige même pas de requêtes. ».

Emre, bien qu'il soit issu de milieux aisés, présente une trajectoire de stage obligatoire sensiblement différente de celle d'autres participants appartenant à la même catégorie sociale, comme Can ou Elif. Cette divergence peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Tout d'abord, il semble qu'Emre n'ait pas adopté une approche stratégique pour tirer pleinement parti de cette période. Contrairement à Can, qui a choisi des cabinets en fonction de leurs spécialités et de leur capital symbolique, ou à Elif, qui a mobilisé ses réseaux et son expérience acquise lors de stages d'été, Emre ne semble pas avoir ciblé un cabinet répondant à des critères précis pour son développement professionnel. De plus, son témoignage révèle une perception critique de la période de stage obligatoire, qu'il décrit comme une « *formalité* » marquée par des conditions précaires et un manque de transmission professionnelle. Cette vision peut refléter une certaine distance envers le système, l'empêchant d'investir activement dans ce processus.

Par ailleurs, bien qu'il dispose d'un capital social et économique supérieur à celui des diplômés des universités publiques, Emre ne semble pas avoir mobilisé ces ressources de manière efficace, contrairement à d'autres participants de la même catégorie sociale. Cette absence de mobilisation stratégique pourrait également être liée à une motivation professionnelle moins claire ou à une perception négative de la profession, qu'il décrit comme « *équivalente à l'esclavage* » dans certains aspects. Enfin, son attitude critique et son approche moins pragmatique contrastent avec celles de ses pairs qui, malgré les limites structurelles du système, ont su les contourner pour transformer cette étape en une opportunité de renforcement de leur capital professionnel.

En résumé, l'expérience d'Emre met en évidence que l'appartenance à une classe sociale favorisée ne garantit pas une navigation réussie dans le processus de socialisation professionnelle. L'absence de stratégies proactives, la perception critique du système et le manque d'investissement dans les opportunités offertes par cette

période expliquent en grande partie les difficultés qu'il a rencontrées durant son stage obligatoire.

Can, dont la mère est professeur et le père avocat, dispose d'un réseau de clients établi. Diplômé de l'Université Koç et ayant pour objectif d'ouvrir son propre cabinet, il indique qu'il a choisi un cabinet pour son stage légal en fonction de ses domaines de spécialisation et d'intérêt (commerce, contrat, droit privé, succession, dette). Avant d'obtenir son diplôme, Can a effectué deux stages d'été dans de grands cabinets d'avocats bien connus, et a mis en œuvre une stratégie pour bénéficier de leur capital symbolique afin de renforcer son CV. Il souligne que ce capital symbolique lui a permis, après son diplôme, d'être accepté dans de grands cabinets d'avocats bien établis, dans les domaines qu'il souhaitait.

Le père de Ece, qui est un petit commerçant (l'esnaf) connu à Erzurum, et sa mère, qui a été enseignante, ont tous deux préparé Ece, diplômée de l'Université Özyeğin, à ouvrir son propre cabinet. Pour sa recherche de stage, Ece a choisi une stratégie consistant à travailler dans un cabinet qui lui offrirait des responsabilités et une grande variété de dossiers, plutôt que de se spécialiser dans un domaine précis. Étant donné qu'elle a obtenu son diplôme plus tard que prévu, elle a pu observer les expériences de stage de ses amis. Ce transfert d'expérience sur le plan horizontal a aidé Ece à clarifier ses critères de recherche pour son stage. Par exemple, au lieu de travailler dans un cabinet où l'on fait des « photocopies » et des « tâches subalternes », elle a recherché en détail les cabinets et a postulé dans ceux qui correspondaient à ses critères. Une fois qu'elle a intégré le cabinet visé, elle a commencé à apprendre à rédiger des pétitions tout en acceptant la responsabilité d'une entreprise pour fournir des conseils. Cette responsabilité l'a amenée à approfondir ses recherches, à découvrir les outils nécessaires pour répondre rapidement aux questions posées dans un temps limité, et à apprendre comment fournir des réponses aux clients sur des sujets qu'elle ne connaissait pas.

Diplômée de l'Université Yeditepe, Ceren, dont le père est comptable à Afyon et la mère infirmière, commence à s'intéresser au commerce maritime et au droit maritime pendant ses études de licence et accorde une importance à ce critère lors de la recherche de son lieu de stage. Stagiaire dans un grand cabinet d'avocats, elle indique avoir appris à rédiger des requêtes, être allée aux tribunaux et au notaire, avoir

bénéficié du mentorat de certains avocats seniors et avoir reçu des feedbacks. Grâce aux tâches de recherche qu'elle a effectuées avec enthousiasme, elle considère que sa période de stage a été très productive.

Ces trajectoires démontrent que, même au sein d'un cadre institutionnel commun, les individus mobilisent des stratégies et des ressources variées, révélant ainsi la complexité des inégalités sociales et professionnelles dans le champ juridique.

2.3.3. De la protection rapprochée aux trajectoires divergentes

Diplômé de l'Université d'Istanbul, Murat, fils d'un fabricant, est retourné dans sa ville natale, Uşak, après l'obtention de son diplôme. Grâce à une position avantageuse en termes de capital économique et social, Murat indique qu'il n'y avait que quelques personnes offrant une rémunération pour les stages à Uşak, et que l'un de ces employeurs étant un ami de son père, il a pu effectuer son stage contre rémunération. Il explique que son stage a été très actif, qu'au cours du deuxième mois il a commencé à examiner seul les dossiers d'exécution, et qu'il est allé fréquemment au tribunal, ce qui a été très bénéfique et lui a permis de se développer considérablement.

Après avoir obtenu son diplôme de l'Université de Selçuk, Ali est retourné dans sa ville natale, Balıkesir. Il raconte qu'il a effectué son stage chez un avocat propriétaire de yacht, ami de son père, qui était à l'époque le chef de quartier. Mehmet explique qu'il travaille toujours au même endroit depuis qu'il a terminé son stage. Il a rapporté que l'ami avocat de son père lui avait dit : « *Quand Ali aura terminé ses études, qu'il vienne chez moi, qu'il fasse son stage chez moi, je vais le former.* ».

Un point commun entre Murat, fils d'un fabricant qui a préféré rester dans sa ville natale, et Ali, fils d'agriculteur, est que tous deux souhaitaient devenir juges ou procureurs pendant leurs années de licence. En conséquence, ils ont investi faiblement dans les ressources nécessaires pour la profession d'avocat. Tous deux ont réussi les examens pour devenir juge ou procureur après l'obtention de leur diplôme, mais ont été éliminés lors des entretiens. Après la bifurcation, c'est-à-dire après leur orientation vers la profession d'avocat, un autre point commun émerge avec le phénomène de

« protection rapprochée » (Castel, 1999). Bien qu'ils aient tous deux bénéficié de la protection de leurs proches, les différences dans leur capital économique et social déterminent leur position dans leur carrière professionnelle. Murat, après avoir terminé son stage obligatoire, a été promu au poste de partenaire, tandis que Ali, en raison de son capital social relativement faible, continue à travailler en tant qu'avocat salarié auprès d'un avocat solo.

Au-delà des trajectoires marquées par la protection rapprochée, les différences entre les diplômés des universités publiques et privées dans la recherche et l'expérience des stages obligatoires mettent en lumière l'influence déterminante des capitaux sociaux et symboliques sur les premières étapes professionnelles.

Les personnes diplômées des universités publiques trouvent généralement leurs bureaux de stage légal en consultant la page des annonces du barreau, tandis que celles diplômées des universités privées peuvent rechercher des bureaux dans Legal 500, ce qui constitue un point de distinction notable. La réputation et le type de l'université influencent le processus de recherche d'emploi du stagiaire et les expériences acquises durant le stage. Aux yeux des employeurs, les étudiants diplômés d'universités prestigieuses peuvent être en meilleure position. Par exemple, les étudiants issus de ces universités peuvent tirer parti d'une image positive lors des processus de recrutement et peuvent ensuite se voir confier des tâches et des responsabilités plus complexes et importantes dans leur vie professionnelle. Zeynep indique que, dans son lieu de travail, lors de la répartition des tâches entre les stagiaires, les tâches critiques sont confiées aux diplômés d'universités prestigieuses comme Marmara et Istanbul. L'héritage du « badge de confiance » fourni par l'université peut amener la personne à assumer davantage de responsabilités et à se développer davantage. Pour cette raison, il est attendu que les avocats diplômés d'universités publiques ou privées prestigieuses aient des salaires de départ et des postes plus élevés.

La taille et la réputation des cabinets d'avocats peuvent influencer le salaire des stagiaires ainsi que leur processus de socialisation verticale et horizontale. Les grands cabinets prestigieux peuvent offrir des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail, tandis que les employés des petits cabinets peuvent percevoir des salaires plus bas. Les enfants de familles ayant un capital économique relativement bon peuvent bénéficier du confort de ne pas avoir de difficultés financières pendant leur

stage. Surtout dans une ville comme Istanbul, où les loyers sont extrêmement élevés, il est très important d'avoir le soutien familial pendant le stage.

Bien que la réputation de l'université soit importante, le capital culturel, le dévouement, l'éthique professionnelle et la disposition à l'adaptation du stagiaire avocat sont également des facteurs importants. Melis indique que son statut de diplômé de Marmara, en plus d'être une personne « *agréable et adaptable* », a également joué un rôle dans son recrutement. Le fait que Zeynep, en interagissant avec un autre avocat en raison de son travail, ait fini par demander « *pardon mais de quelle université êtes-vous diplômé !* » parce qu'elle n'appréciait pas sa manière de travailler et trouvait ses connaissances professionnelles insuffisantes, montre que la valeur symbolique du diplôme universitaire joue un rôle dans la vie professionnelle et est toujours valable.

En plus de la réputation de l'université, un autre facteur influençant le processus de stage est la motivation individuelle et l'idéal professionnel. Les personnes qui agissent avec une réflexion stratégique concernant leur carrière professionnelle, comme le domaine dans lequel elles souhaitent se spécialiser, le type de cabinet, la diversité des affaires, et les expériences pouvant être acquises dans les tribunaux, choisissent leurs stages en fonction de ces critères et peuvent ainsi rendre leur stage plus efficace, et leur carrière professionnelle ultérieure peut progresser en harmonie avec ce processus. Ceux dont l'idéal professionnel est de devenir juge ou procureur, ne faisant pas d'investissements dans les ressources liées à la profession d'avocat et ayant des projections futures en conséquence, peuvent considérer la période de stage obligatoire comme une « *formalité* » et la trouver peu productive.

Les trajectoires observées dans cette section illustrent comment les interactions entre facteurs sociaux, économiques et institutionnels façonnent des expériences professionnelles diverses pendant la période de stage obligatoire. Les parcours des diplômés d'universités prestigieuses montrent que, bien que la réputation académique puisse offrir un avantage initial, les résultats dépendent fortement des ressources familiales, des réseaux sociaux et des dispositions individuelles. Certains réussissent à transformer cette étape en une opportunité enrichissante grâce à une mobilisation stratégique de leur capital économique et symbolique, tandis que d'autres, confrontés à des contraintes sociales et culturelles, rencontrent des obstacles significatifs.

Parmi les diplômés issus de milieux aisés, des variations notables émergent en fonction des stratégies adoptées. Ceux qui ont ciblé des environnements professionnels alignés sur leurs ambitions ou mobilisé leurs réseaux préexistants ont réussi à renforcer leur capital symbolique et professionnel. En revanche, une approche moins stratégique ou une critique du système peut limiter les bénéfices attendus de cette étape.

Dans des contextes plus modestes, le soutien familial et les réseaux locaux jouent souvent un rôle protecteur, permettant de surmonter certaines contraintes structurelles. Toutefois, ces mécanismes, bien qu'utiles, produisent des résultats variés selon le type et la qualité du capital mobilisé. Alors que certains parviennent à obtenir une stabilité professionnelle, d'autres voient leur progression freinée par un manque de ressources ou des limitations dans leurs opportunités professionnelles.

Ces trajectoires, bien que variées, mettent en évidence un point commun : le stage obligatoire constitue un moment clé où les inégalités sociales et structurelles se manifestent et s'accroissent. Si cette étape peut servir de levier pour renforcer le capital professionnel, elle peut également reproduire ou exacerber les écarts existants en fonction des stratégies et des ressources mobilisées. Cependant, cette phase n'est qu'un prélude aux défis et opportunités qui attendent les jeunes avocats dans leurs premières années de profession. C'est cette transition entre la formation et la vie professionnelle, avec ses continuités et ruptures, que nous examinerons dans la section suivante.

2.4. Les trajectoires professionnelles variées

Après le stage obligatoire, les avocats sont généralement confrontés à deux options : le régime de travail salarié et le régime de travail indépendant. Selon les ressources et les dispositions qu'ils possèdent à divers degrés, les avocats commencent à façonner leurs parcours professionnels en agissant de manière stratégique, parfois individuellement, parfois collectivement, mais de manière active.

Les individus peuvent avoir différentes motivations pour pratiquer le droit en tant qu'avocat indépendant. Par exemple, éviter le harcèlement au bureau, créer un style de travail conforme à sa propre éthique, gagner plus d'argent, vivre une satisfaction professionnelle, et être dans un réseau d'interactions plus large. La liberté,

l'autonomie, l'indépendance et la flexibilité offertes par le travail indépendant permettent à l'individu de voir sa proactivité mise en avant, ce qui offre la possibilité de définir ses propres règles et de déterminer son style de travail en conséquence. Pour cette raison, il est important que les avocats qui choisissent de travailler de manière indépendante possèdent des dispositions en adéquation avec ce mode de travail, car ils doivent gérer leurs affaires et prendre des décisions de manière autonome.

Tout comme pour un commerçant, la nécessité d'exercer en tant qu'avocat indépendant dépend également du réseau de clients. Ce réseau de clients peut se constituer soit par transmission familiale, soit être créé « *à partir de zéro* » en fonction des dispositions et du capital culturel de la personne. L'avocat indépendant fonctionne, d'une certaine manière, comme un commerçant, ce qui rend importante la connaissance et les compétences en entrepreneuriat, gestion financière et marketing. Contrairement à un avocat salarié dont le travail est limité à la rédaction de plaintes et la consultation, la différence pour un avocat indépendant, qui est en interaction avec les acteurs du champ juridique, peut se manifester dans l'expérience des audiences et les interactions en face à face, ainsi que dans les compétences en résolution de problèmes et la pensée stratégique.

Les avocats sans réseau de clients préfèrent généralement, dans le but d'acquérir un capital culturel, social et symbolique, de travailler en tant que salariés, que ce soit de manière temporaire ou permanente. Cependant, la qualité du cabinet choisi (son échelle et son prestige) est étroitement liée au capital symbolique et au capital culturel fournis par la faculté de droit dont ils sont diplômés. Les avocats salariés peuvent avoir des acquisitions différentes en fonction de la structure/ressources/échelle du cabinet où ils travaillent (par exemple, la diversité des dossiers ou le fait qu'un travail soit divisé en plusieurs parties). Ils ne vont généralement pas aux tribunaux et ne participent pas aux audiences. Leurs tâches peuvent être limitées à la consultation juridique, la rédaction de contrats, de plaintes et de rapports. Les relations avec les clients de l'entreprise sont généralement institutionnelles et limitées, mais ils disposent d'un réservoir de clients plus large et d'un flux de travail régulier, tout en ayant une interaction sociale régulière dans l'environnement de bureau.

2.4.1. De l'exploitation salariale à la quête d'indépendance professionnelle

De nombreux facteurs poussent les avocats salariés à passer au travail indépendant. L'un d'eux est l'expérience de l'exploitation du travail. Hagan et ses collègues (1988) avancent que les jeunes et les femmes sont positionnés dans la classe ouvrière légale et Rothman (1984) précise que les avocats occupent des positions vulnérables face aux cabinets d'avocats qui déterminent leurs conditions de travail.

La transition de nombreux avocats salariés vers le travail indépendant s'inscrit dans une dynamique complexe mêlant aspirations professionnelles et contraintes structurelles. Parmi les facteurs déclencheurs les plus fréquents, l'exploitation salariale occupe une place centrale. En effet, les jeunes avocats se retrouvent souvent coincés dans des rôles subalternes, où les promesses de mentorat se transforment en tâches répétitives et en manque de reconnaissance professionnelle, aggravant leur sentiment d'exploitation. Les jeunes avocats, souvent positionnés dans des relations de travail asymétriques et confrontés à des attentes élevées de rendement avec peu de reconnaissance, décrivent une réalité marquée par une pression intense et des conditions parfois aliénantes. Ces expériences s'inscrivent dans le cadre d'un marché du travail saturé, où les avocats, bien que formés à des niveaux d'excellence, se retrouvent dans des positions précaires et exploitables. Pour les avocats issus de milieux modestes, comme Osman et Hasan, ces contraintes sont encore plus prononcées en raison d'un capital économique et social limité, ce qui renforce les défis auxquels ils sont confrontés. Hasan, son empathie et ses relations personnelles solides grâce à ses compétences en « *psychologie* » développées dans la profession, tandis qu'Osman, son attachement à des principes éthiques malgré des conditions économiques difficiles, illustrent comment des dispositions individuelles façonnent leur résistance face à ces contraintes. Cependant, face à ces difficultés, certains choisissent de quitter ces environnements pour embrasser l'indépendance professionnelle, un choix qui représente non seulement une quête d'autonomie mais aussi une affirmation de valeurs personnelles et professionnelles. Les trajectoires d'Osman et de Hasan offrent des exemples clairs de ce passage de la dépendance salariale à l'autonomie libérale, tout en illustrant comment des dispositions individuelles et des capitaux sociaux façonnent ces choix. Ces exemples montrent que

l'indépendance professionnelle ne constitue pas seulement un choix économique, mais aussi une réponse aux pressions structurelles et une opportunité de redéfinir l'identité professionnelle dans un contexte souvent aliénant.

Après avoir travaillé comme salarié pendant un certain temps, Osman, qui est passé au travail indépendant, souligne que le travail salarié est « *inconfortable* » pour les avocats et attire l'attention sur l'exploitation du travail : « *Vous faites tout le travail. Les bénéficiaires vont entièrement au propriétaire du cabinet. Ils m'envoyaient visiter les clients en prison après les heures de bureau plutôt que pendant les heures de travail, et je ne pouvais pas sortir de la prison avant 23 heures. Vous ressentez énormément l'exploitation.* ». La présence de nombreux jeunes avocats sur le marché du travail signifie pour les employeurs une main-d'œuvre bon marché et exploitable. Les avocats, qui ont des attentes quant au transfert de l'expérience professionnelle résultant de la relation maître-apprenti, peuvent se tourner vers le travail indépendant, qui offre une autonomie professionnelle pour éviter l'exploitation du travail et les conditions aliénantes des bureaux avec de fortes marges bénéficiaires après avoir vécu l'expérience du « *travail comme un esclave* » ou du « *travail pour trois sous* ».

En tant qu'étudiant, Osman, qui pensait que ses compétences en communication, en éloquence et en relations humaines étaient insuffisantes pour le métier d'avocat, avait pour objectif de devenir juge avant la fin de son stage juridique. Ne parvenant pas à atteindre cet objectif, il a été contraint de se tourner vers la profession d'avocat. Actuellement, il exerce en tant qu'avocat indépendant à Ankara avec sa épouse. Après avoir travaillé pendant un an dans un bureau de taille moyenne, où il a beaucoup appris en raison de la diversité des dossiers et des visites fréquentes en prison et au tribunal, mais où il a également été beaucoup exploité, il a pris le risque de se lancer dans le travail indépendant grâce au soutien moral de sa femme, malgré la démoralisation de sa famille. Osman affirme qu'il exerce la profession en restant fidèle à ses principes éthiques. Il explique qu'il privilégie la vérité plutôt que l'argent lorsqu'il accepte des clients : « *Je pourrais prendre le dossier qui me parvient si je le voulais. Parce que je sais comment obtenir ce dossier grâce aux avocats avec lesquels j'ai travaillé auparavant. Mais je sais aussi que cette méthode d'acquisition est incorrecte. Au lieu de grandir en obtenant ce qui est faux, nous préférons grandir dans notre propre style, si nous le pouvons.* ». Malgré les difficultés financières, Osman continue de maintenir

son autonomie éthique face au dilemme moral et à la structure hétéronomique du champ, en restant fidèle à l'idéal de « *l'avocat honnête* ». Comme le souligne Kronman (1993), l'effet de la marchandisation a conduit à la commercialisation des services juridiques, soumis aux dynamiques du marché libre, et a remis en question les pratiques professionnelles conformes aux normes éthiques. Ce processus exige que les avocats et les cabinets d'avocats prennent en compte les préoccupations commerciales et les conditions du marché lors de la prestation de leurs services, ce qui entraîne une dépréciation de l'avocat valorisant la sagesse et le caractère.

Étant donné sa situation économique difficile, Osman, qui travaillait pour financer ses études, ne donne pas de réponse négative concernant sa situation économique actuelle et son réseau de clients : « *Je ne rencontre pas beaucoup de difficultés économiques. Je me suis marié. Six mois après le mariage, nous avons couvert les frais de la cérémonie. Actuellement, nous avons un loyer pour notre maison et un autre pour le bureau. Heureusement, nous pouvons satisfaire tous nos besoins. [...] Bien sûr, il y a un problème dans la profession d'avocat. Vous n'avez pas de revenu fixe garanti. Vous pouvez gagner cent mille liras un mois, mais le mois suivant, il peut être difficile de gagner même dix ou vingt mille liras. En faisant bien votre travail, les gens vous recommandent, ce qui permet à votre réseau de clients de se développer.* » Osman souligne que l'une des plus grandes difficultés a été l'idée d'ouvrir son propre bureau après avoir quitté son emploi salarié. En tant qu'enfant d'une famille ouvrière avec un niveau d'éducation faible et ayant traversé des conditions difficiles, il explique qu'il n'a reçu aucun soutien, à l'exception de celui de son épouse, lors de l'ouverture de son propre bureau : « *Psychologiquement, personne n'était à mes côtés, il n'y avait aucun soutien. Comme je l'ai dit, seule ma femme m'a soutenu à cette époque. Si j'échouais, mon entourage aurait dit : 'Nous t'avions bien dit.'* ».

Hasan, des parents illettrés, est venu de Van à Istanbul pour étudier à l'Université de Marmara. Après son stage obligatoire, il a continué à travailler comme avocat salarié pendant un certain temps. Hasan, qui est très travailleur et possède une grande expertise juridique, indique que ses collègues avocats font souvent appel à lui pour des conseils en raison de ses compétences. Il mentionne avoir travaillé dans un bureau où les clients étaient principalement des célébrités, des journalistes et des hommes politiques. Dans ce bureau, Hasan s'est fait apprécier et a réussi à obtenir de bons

résultats dans les affaires qui lui étaient confiées, ce qui lui a permis de bénéficier du capital social du bureau. Après avoir quitté ce bureau, il a décidé d'ouvrir son propre cabinet et de passer au travail indépendant. Lorsqu'on lui demande comment il a élargi son réseau de clients, il explique qu'il n'a pas fait d'efforts particuliers : *« Je ne cherche jamais activement des personnes. Je ne suis pas vraiment doué pour chercher des gens, mais en laissant une bonne impression aux personnes que je rencontre, celles-ci m'introduisent à d'autres. Je reste social, mais ce sont les personnes que je rencontre qui m'apportent davantage de clients. En réalité, c'est aussi une question de bien faire son travail pour que les gens nous recommandent. »*.

Hasan explique qu'il parvient à développer des relations personnelles avec ses clients et qu'il fait parfois preuve de « psychologie ». Il précise que sa priorité n'est pas l'argent, mais plutôt la relation : *« Nous, ou moi en particulier, nous pouvons discuter plus facilement. Par exemple, mes clients me disent souvent : 'Je me suis senti apaisé en parlant avec vous, vous m'avez vraiment fait du bien.' Ils le disent souvent. Parce que nous savons ce qui pourrait leur faire du bien. En réalité, nous faisons aussi un peu de psychologie. »*. La capacité d'empathie et la sociabilité, qui sont des dispositions importantes, peuvent en effet faciliter l'acquisition de clients dans la pratique professionnelle des avocats. Hasan affirme avoir développé une bonne capacité d'observation et être désormais capable de comprendre ce que vit une personne en regardant simplement ses yeux, montrant ainsi le développement de son « répertoire de types » ou de son « disposition intuitive » : *« Ce n'est pas quelque chose que tous les avocats possèdent. Parmi tous les avocats, peut-être qu'un sur cinq seulement acquiert toutes ces caractéristiques. Ils n'ont pas tous le même niveau d'expérience. Cela dépend de combien on est impliqué dans le métier et de combien on observe les gens. Certains ne les observent pas du tout, par exemple. Ils se concentrent uniquement sur l'argent. »*.

2.4.2. La class modeste et choix de stabilité : une trajectoire alternative

L'histoire d'Ahmet offre une perspective précieuse pour comprendre l'influence des origines sociales et des expériences professionnelles sur les choix de carrière des avocats. Issu, comme Osman et Hasan, d'un milieu modeste avec des ressources limitées, Ahmet a néanmoins réussi à s'intégrer dans une « zone de confort »

professionnelle, choisissant de ne pas entreprendre des démarches plus risquées, telles que le travail indépendant. Ce choix s'explique en partie par une absence de motivation personnelle marquée, mais aussi par le fait qu'à la différence d'Osman et Hasan, il n'a pas été confronté à une exploitation flagrante dans son environnement professionnel. Le récit d'Ahmet constitue ainsi un exemple pertinent pour analyser la différenciation des trajectoires parmi des avocats partageant une même origine sociale.

Ahmet, diplômé de l'Université de Marmara et travaillant depuis sept ans, avec seulement deux expériences dans différents cabinets, apparaît comme « harmonieux » et « poli », et explique qu'il est très satisfait de son travail actuel et de la « *zone de confort* » dans laquelle il se trouve. En répondant à la question de savoir comment il a trouvé ce cabinet, il mentionne qu'avant de commencer à travailler ici, il avait visité un ami travaillant dans ce bureau et après avoir rencontré les fondateurs et s'être « *fait apprécier* », il a reçu trois propositions de travail à des moments différents : « *Je me suis fait apprécier. Ils m'ont appelé sans même voir mon CV. L'énergie que nous avons partagée avec les fondateurs était très bonne. Ils m'ont proposé un salaire plus élevé que mon emploi précédent.* ».

Interrogé sur la possibilité d'ouvrir son propre cabinet, Ahmet a expliqué qu'il n'avait jamais été une personne « *proactive* » et que son « *assurance* » avait commencé à se développer seulement pendant ses études universitaires. Il a mentionné qu'une personne souhaitant gagner de « *bons revenus* » en travaillant en indépendant doit avoir un certain réseau et être capable de trouver des clients. Bien qu'il soit conscient que les clients attirent d'autres clients, il explique que le manque de capital social pour attirer des clients est dû à l'éducation limitée de ses parents ainsi qu'à leurs emplois et revenus modestes : « *En fin de compte, ma mère est femme au foyer, diplômée de l'école primaire, mon père est camionneur, ses capacités sont limitées. C'est le principal facteur. Quand je pense à ouvrir un cabinet, je me demande qui viendrait me voir ? C'est pourquoi je n'ai jamais envisagé d'ouvrir un cabinet.* ». Interrogé sur le manque de dynamisme et d'assurance, il a révélé que son père, ayant autrefois été impliqué dans le commerce, a échoué, ce qui l'a conduit à éviter de prendre des risques. Contrairement à Osman, qui provient d'un contexte social similaire et économiquement désavantagé, et qui a choisi de se lancer en tant qu'avocat indépendant, la décision d'Ahmet de ne pas opter pour cette voie pourrait fournir des

indices sur l'impact des processus biographiques sur la formation des dispositions. Comme observé chez d'autres avocats salariés, l'incapacité à assumer les conséquences de ses responsabilités est également un phénomène observable chez Ahmet. Il n'a pas cru qu'il pourrait « gérer » cette responsabilité, conscient que la profession d'avocat exige une grande responsabilité et qu'une erreur professionnelle peut avoir des conséquences graves pour le client : « *je n'avais pas cette confiance en moi.* ».

L'histoire d'Ahmet illustre de manière éloquent comment les origines sociales et les expériences professionnelles peuvent influencer différemment les trajectoires des avocats issus d'un même milieu. Tout comme Osman et Hasan, Ahmet provient d'un milieu modeste avec des ressources économiques et sociales limitées. Cependant, à la différence de ces derniers, qui ont choisi de passer au travail indépendant après des expériences marquées par l'exploitation et la frustration dans le salariat, Ahmet a trouvé une « *zone de confort* » professionnelle dans son emploi salarié et n'a pas ressenti le besoin de prendre des risques pour s'émanciper.

Le choix d'Ahmet de rester dans sa « *zone de confort* » peut être analysé à travers le prisme du concept de *habitus* de Pierre Bourdieu (1980). L'*habitus* représente un ensemble de dispositions incorporées, façonnées par les expériences passées d'un individu, qui orientent ses choix et comportements futurs. Dans le cas d'Ahmet, son origine modeste et l'échec commercial de son père ont contribué à la formation d'un *habitus* prudent, privilégiant la sécurité économique et professionnelle à la prise de risques. Cette disposition explique son attachement à son poste salarié et son hésitation à s'engager dans le travail indépendant, perçu comme incertain.

Contrairement à Osman et Hasan, qui évoquent des épisodes de surcharge de travail et d'exploitation flagrante, Ahmet décrit un environnement professionnel relativement stable et gratifiant, avec une rémunération satisfaisante. L'absence de ces expériences négatives pourrait expliquer son attachement à la sécurité de son poste actuel et son refus d'embrasser les incertitudes du travail indépendant. En ce sens, son parcours met en lumière une autre facette de la socialisation professionnelle des avocats issus de milieux modestes : une trajectoire marquée par l'adaptation plutôt que par la rupture.

Si on élargisse cette analyse, le concept de « zone de confort » peut être compris comme le produit d'interactions entre les structures sociales et les dispositions individuelles. Ce cadre offre une protection émotionnelle et professionnelle contre les incertitudes du marché du travail, particulièrement pour des individus issus de milieux modestes. Toutefois, cette stabilité peut également limiter les aspirations à une autonomie professionnelle, reflétant ainsi l'importance des capitaux hérités et des expériences biographiques dans la formation des trajectoires. Ahmet illustre comment, même dans un champ juridique marqué par des inégalités structurelles, les trajectoires professionnelles sont façonnées non seulement par les ressources économiques et sociales, mais aussi par des dynamiques plus subtiles, telles que les préférences individuelles et les limites intériorisées.

2.4.3. Les transitions professionnelles et les défis du travail salarié

Les transitions professionnelles des avocats salariés vers l'indépendance reflètent une intersection complexe entre aspirations personnelles, contraintes structurelles et dynamiques sociales. Ces parcours mettent en lumière des tensions récurrentes : entre l'apprentissage et l'aliénation, entre la stabilité économique et l'autonomie, et entre les valeurs personnelles et les exigences professionnelles. Ce chapitre explore comment ces transitions sont vécues et perçues par des avocates issues de milieux sociaux variés, révélant des dynamiques de résilience, de stratégie et parfois de rupture.

Diplômée de l'Université d'Istanbul, Zeynep a acquis une expérience de travail en tant qu'avocate salariée dans six cabinets de différentes tailles (petits, moyens et grands) au cours de ses sept années de carrière. Elle mentionne que le désavantage de travailler dans de petits cabinets est le partage du stress du patron et le fait de devoir assumer seul la responsabilité des dossiers. Elle souligne que l'avantage des grands cabinets est la possibilité de contribuer davantage et le fait qu'ils sont « *plus amusants* » en raison de l'équipe et des collègues de travail. Après avoir expliqué l'impact de la socialisation horizontale dans les grands cabinets, elle indique qu'elle n'a plus de motivation pour le travail salarié et qu'elle est prête à passer au travail indépendant : « *Actuellement, j'ai beaucoup de critères. En fait, je ne veux plus travailler dans un autre*

endroit en tant que salariée. Même lorsque quelque chose de négatif se passe, je dis que je vais ouvrir mon propre cabinet. Je n'ai plus d'énergie pour un nouvel environnement de travail, de nouveaux amis, un nouveau patron, de nouveaux dossiers ou pour terminer le travail que quelqu'un a laissé inachevé. Actuellement, si je devais quitter cet endroit, ce serait pour ouvrir mon propre cabinet. ».

Parmi les personnes interviewées, Zeynep est celle qui parle le plus des avantages du travail salarié. Elle exprime que les aspects qui la rendent très « *confortable* » sont de ne pas ressentir la pression du client sur elle-même, de ne pas avoir de contact direct avec le client et de ne pas être la personne à qui l'on rend des comptes : « *Donc, je ne donne généralement pas les mauvaises nouvelles au client. C'est quelque chose de très agréable. Même si c'est moi qui envoie le mail, la personne qui informe le client de la décision, le nom que le client appellera, ce n'est pas moi, c'est très réconfortant. La personne à qui l'on rend des comptes, ce n'est jamais moi. Ce sont des choses agréables.* ». Travaillant dans deux grands bureaux avec 35-40 employés où elle a rencontré des dossiers « *très différents* » et des clients étrangers « *très différents* », Zeynep mentionne que ses connaissances professionnelles se sont « *incroyablement* » développées. Cependant, elle a également expérimenté le malaise lié au travail sous une pression intense : « *Malheureusement, les deux ne se produisent pas en même temps. Quand tu es très stressé, tu apprends de bonnes choses. Plus tu es malheureux, plus cela semble te développer.* ».

Jusqu'à présent, Zeynep, qui a préféré les avantages du travail salarié, exprime en fait que le bureau de taille moyenne où elle travaille actuellement la prépare à une transition vers le travail indépendant. Lorsqu'on lui demande comment cela se passe, elle explique qu'en plus de travailler comme avocate gestionnaire, elle agit parfois comme un patron en raison de la marge de manœuvre que lui donne le patron. Elle décrit sa relation avec son client corporate de « *manière à ce qu'il semble que l'avocat patron est désormais hors du jeu.* ». Cet espace lui permet de ressentir « *comme étant le patron de son propre cabinet* ». En dehors des dossiers corporatifs, elle parle des « *affaires privées* » des personnes travaillant dans l'entreprise du client qui la contactent, et de la « *bonne réseau* » qu'elle a réussi à établir : « *Ils m'appellent généralement l'après-midi, car ils savent. Quand je suis rentrée chez moi, il s'agit du travail des parents, de leurs propres dossiers. Même parmi eux, il y a eu des personnes*

pour lesquelles j'ai pris des mandats. Bien sûr, mon patron n'est pas au courant de cela. ». Il y a également une transmission de clientèle depuis le capital du bureau vers elle. Cette transmission a un effet qualitatif et transformateur, ce qui encourage Zeynep à ouvrir son propre cabinet : *« Mais je fais aussi toutes les discussions avec les directeurs des départements inférieurs et leurs assistants. En général, je suis la personne qu'ils appellent directement. De cette manière, je fais les répétitions pour mon futur travail actuellement. ».*

Alors que Zeynep met l'accent sur les avantages et les inconvénients du travail dans des cabinets de différentes tailles, Elif aborde un autre aspect des défis du travail salarié : le dilemme éthique et la perte d'autonomie. Elif, comme Zeynep, préfère travailler dans un grand cabinet plutôt que dans un petit cabinet. Contrairement à Zeynep, ce qui la rend réticente à entrer en relation directe avec les clients, ce sont les principes éthiques : *« Comme vous ne choisissez pas le client, vous pouvez parfois vous retrouver à défendre des choses que vous ne souhaitez pas. Je sais que cette personne a tort, qu'elle fait de mauvaises choses et vous devez défendre des positions contraires à vos propres principes. ».* Dans le travail salarié, le manque d'autonomie et la question de l'application des principes personnels chez les avocats déprofessionnalisés dans une relation asymétrique peut rendre malheureux ceux qui attachent de l'importance à ces principes et éroder leur identité professionnelle (Edwards, 1992; Heinz & Laumann, 1978; Rothman, 1984).

C'est pourquoi Elif préfère travailler dans le département juridique d'un grand cabinet, où elle ne s'occupe que d'une partie spécifique d'un travail : *« Dans une grande entreprise, on ne ressent pas trop cela. Parce que là-bas, tu es un département, il y a plein de départements. Tu fais ta part du travail et tu collabores avec d'autres personnes. Cela, au moins, ne me donne pas le même malaise. ».* Plutôt que de faire un travail contraire à ses principes éthiques, elle préfère travailler sur une partie spécifique d'un travail pour maintenir la stabilité de son développement professionnel. Par rapport à cet avantage, elle a mentionné que le principal inconvénient du travail salarié était *« de s'habituer à une zone de confort ».* Face aux risques inhérents à la profession libérale, le salaire régulier offert par le travail salarié est un attrait. Avec trois années d'expérience en tant qu'avocate, Elif se donne encore trois à quatre ans avant de commencer à travailler de manière indépendante : *« Je dois*

avoir un peu plus confiance en moi. Je vais travailler ici pendant 3-4 ans, acquérir confiance en moi. Et ensuite, je pourrai voler de mes propres ailes en toute liberté. Je serai prête à tout gérer pour y parvenir. ».

Contrairement à Elif, qui privilégie une transition progressive vers l'indépendance, Derya a déjà franchi le pas après une rupture nette avec son environnement professionnel précédent. Lorsqu'on a abordé les raisons pour lesquelles Derya avait quitté la banque où elle avait effectué son stage obligatoire et travaillé pendant cinq ans, elle a d'abord qualifié cette décision de « *folie* » avant d'expliquer que ce choix était en réalité plus bénéfique pour elle. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle avait qualifié cela de « *folie* », elle a expliqué que les avocats qui commençaient à travailler dans cette banque restaient jusqu'à leur retraite, car l'emploi y était confortable et stable, avec un bon salaire, des trajets en taxi pour se rendre au tribunal, et la majorité des tâches étant effectuées par des assistants. Cependant, malgré ces avantages, elle a estimé que le travail ressemblait davantage à du travail administratif qu'à de l'avocature, et étant une personne qui aime la communication et le mouvement, elle a décidé de démissionner de la banque comme un tournant dans sa carrière : « *Mais en fait, tu es un employé là-bas. Le client est la banque, il n'y a personne avec qui parler. Moi, je suis quelqu'un qui aime la communication. J'aime aussi le mouvement. Là-bas, tu es toujours assis à un bureau, etc. Mais pour moi, l'avocature, ce n'est pas ça. En fait, cela fait maintenant 11 ans, depuis mon stage. Chaque fois que je vais au tribunal, je me sens comme chez moi. J'ai cette folie, j'aime le tribunal. Je veux interagir avec les fonctionnaires là-bas, leur dire quelque chose. C'est à cet endroit que je trouve ma satisfaction.* ». L'attraction du tribunal, offrant un réseau d'interactions hiérarchiques ou non et permettant à la personne de vivre le rôle d'avocat, est mise en évidence dans les interviews menées avec les avocats.

Après avoir quitté la banque où elle avait effectué son stage obligatoire, Derya a tenté une expérience de partenariat avec un ami, et n'ayant pas réussi, elle a décidé de travailler en indépendante. Au début, elle a expérimenté son idéal de travailler avec des femmes et des enfants lors de ses fonctions d'avocat dans le cadre du CMK¹, mais

¹ En Turquie, le Code de procédure pénale (CMK) fait référence principalement aux services d'assistance juridique obligatoire assurés par les avocats. Cela concerne la représentation juridique dans les affaires pénales pour les accusés qui ne disposent pas des moyens financiers pour engager un avocat,

lorsqu'elle a été confrontée au phénomène d'abus sexuel sur les enfants dans les affaires pénales, elle a été profondément affectée émotionnellement et a décidé qu'elle ne pourrait pas continuer dans ce domaine. Par la suite, elle a rencontré son associé avec qui elle travaille depuis au moins trois ans. Interrogée sur l'origine principale des dossiers dans le cabinet, elle a indiqué que la majorité provenait de son associé. Elle exprime la différence entre elle et son associé de cette manière : « *Lui, par exemple, a un réseau tellement large qu'il est soit propriétaire d'entreprise, soit PDG, ou est impliqué à l'étranger dans divers projets. Maintenant, mes amis sont toujours comme moi, ils sont restés au même niveau. Je ressens beaucoup de regrets par rapport à cela. Pendant mes années de licence, j'ai vécu de manière plus hédoniste, disons-le comme ça.* ». Dans les personnes interviewées, le regret de ne pas avoir développé de réseau social durant les années universitaires après être entré dans la vie professionnelle est un phénomène récurrent.

En expliquant la différence entre elle et son associé, Derya souligne les efforts personnels et la formation du réseau social (genèse de composition sociale). Elle remarque que, malgré le fait que son associé soit diplômé d'une université d'État relativement peu prestigieuse, il a pu constituer ce réseau, ce qui lui fait percevoir ses propres efforts comme insuffisants. La perte de la foi dans l'idéologie méritocratique qui la convainquait qu'elle pourrait devenir procureur, après la moitié de ses études universitaires, a pu constituer un obstacle à la formation du capital social qui se transformerait en capital client. Les personnes travaillant dans de grands bureaux qui ne lient pas la nature du travail qu'elles effectuent à celle d'avocat et affirment que le travail pourrait être fait par quelqu'un d'autre qu'un avocat peuvent éviter de se définir par leur identité d'avocat. Derya, ne se considérant pas comme avocate pendant ses années de travail à la banque, agissait sans informer les personnes qu'elle rencontrait de son statut d'avocat, et il lui a fallu du temps pour abandonner cette habitude. Une autre raison de son incapacité à acquérir des clients pourrait être la dépréciation ou la transformation de son identité professionnelle (métamorphose) ou le fait qu'elle a

ces derniers étant désignés par l'État via les barreaux. Ces services sont fournis en contrepartie d'honoraires modestes et, notamment dans des affaires graves comme les abus sexuels sur enfants, ils peuvent avoir un impact émotionnel et psychologique significatif sur les avocats. Ainsi, l'expression « effectuer des missions CMK » est souvent associée à une lourde charge de travail, des revenus modestes et des situations émotionnellement éprouvantes.

commencé à se former tardivement, ce qui pourrait avoir engendré une disposition réservée.

Comme Derya, Zehra a également choisi de quitter un emploi salarié pour se lancer dans une pratique indépendante, mais ses motivations et stratégies reflètent une approche différente basée sur ses expériences personnelles et professionnelles. Après avoir obtenu son diplôme de l'Université de Selçuk et être arrivée à Istanbul avec « *zéro capital* », Zehra, qui est ambitieuse, combative et possède une disposition réflexive, indique qu'elle a découvert « *sa véritable identité* » après avoir terminé son stage de manière productive. Au cours de son stage, après avoir travaillé avec de très grandes entreprises et acquis des observations sur « *comment établir une relation claire avec ce type de personnes, comment ils fonctionnent, comment ils communiquent entre eux* », elle s'est dit « *je dois créer un personnage et ce personnage doit trouver un mandant.* ». Après avoir rejoint un cabinet juridique réputé à Kuruçeşme, elle a constaté que son réseau social s'élargissait et que ses compétences se développaient, et a finalement été promue au poste d'avocate gestionnaire : « *J'étais le responsable qui disait : 'Faites ceci, faites cela,' et qui établissait les règles. J'avais aussi plus de 2000 dossiers à gérer. Cela se traduisait bien sûr par des heures supplémentaires, du stress et d'autres choses.* ». En plus du stress au travail, elle a vécu une procédure de divorce dans sa vie personnelle, ce qui l'a amenée à quitter cet emploi pour mener une vie plus calme et à passer au travail indépendant en utilisant un bureau virtuel. Zehra, qui s'intéresse principalement au droit des sociétés, au commerce et au droit du travail, affirme que l'expansion de son réseau de clients dans le futur est le résultat de son travail bien fait, qui est réalisé principalement par des références : « *Avant, je n'avais aucun client, puis soudainement un travail arrive, par exemple, d'un endroit inattendu, quelqu'un vous a juste entendu ou un ami vous a recommandé. Vous réalisez ce travail, et la personne dit : 'Nous avons été très satisfaits de Zehra. Elle a vraiment bien mené le dossier jusqu'à la fin.' Cela devient en fait un processus continu en chaîne.* ».

Contrairement à Melis, Ece et Burcu, qui ont rapidement fait le choix de l'indépendance grâce à des ressources économiques et sociales significatives, les trajectoires de Zeynep, Derya, Elif et Zehra reflètent une transition plus progressive, souvent dictée par les contraintes professionnelles et personnelles qu'elles ont rencontrées. Tandis que les premières se sont appuyées sur un capital social préexistant

pour établir leur pratique, les secondes ont dû naviguer dans un environnement professionnel plus exigeant, accumulant des compétences et des capitaux pour surmonter les défis structurels du champ juridique.

L'origine sociale des avocates joue un rôle crucial dans la manière dont elles vivent et perçoivent leur transition professionnelle. Tandis qu'Elif, issue d'un milieu aisé, bénéficie d'un capital culturel et éducatif qui lui permet de naviguer dans un environnement professionnel structuré, les trajectoires de Zeynep, Derya et Zehra reflètent les défis spécifiques auxquels font face les individus issus de milieux modestes. Ces défis incluent non seulement des limitations en termes de ressources sociales et économiques, mais aussi une nécessité accrue de se construire des réseaux par leurs propres efforts. Cependant, cette origine modeste peut également être un moteur de résilience et de combativité, comme en témoignent les efforts soutenus de Zehra pour bâtir un réseau de clientèle « *à partir de zéro* ».

Pour Zeynep, Derya et Zehra, les expériences de travail salarié dans des cabinets d'avocats révèlent une tension entre apprentissage et aliénation. Ces expériences sont souvent marquées par des conditions de travail exigeantes et, dans certains cas, exploitantes, qui reflètent une vulnérabilité structurelle plus marquée chez les avocats issus de milieux modestes. Bien que ces environnements leur offrent des opportunités de développement professionnel, ils renforcent également leur aspiration à l'autonomie, perçue comme un moyen d'échapper à des conditions perçues comme aliénantes ou limitantes.

La trajectoire d'Elif se distingue par un positionnement éthique marqué et une gestion plus stratégique de sa carrière. Contrairement à ses homologues issues de milieux modestes, Elif peut se permettre de prolonger son travail salarié sans ressentir une pression immédiate de passer à l'indépendance. Son dilemme professionnel se concentre davantage sur la conciliation de ses valeurs personnelles avec les exigences du travail salarié, illustrant ainsi les défis particuliers auxquels font face les avocats disposant d'un capital social et culturel élevé.

Ces récits soulignent non seulement les défis structurels du champ juridique, mais également les opportunités qu'il offre pour ceux et celles qui possèdent la

résilience et les ressources nécessaires pour naviguer dans ses dynamiques. Pour les avocates, en particulier celles issues de milieux modestes, la quête d'indépendance représente souvent une forme d'affirmation personnelle et professionnelle face à des structures de pouvoir asymétriques. Toutefois, les transitions vers l'indépendance révèlent aussi des inégalités persistantes, où les capitaux sociaux, économiques et culturels jouent un rôle déterminant dans la trajectoire de chacun. Pour celles issues de milieux modestes, la constitution d'un capital social repose souvent sur des efforts prolongés, tandis que celles bénéficiant d'un capital économique hérité peuvent s'engager plus rapidement dans une indépendance professionnelle.

Ces parcours, bien que diversifiés, mettent en évidence une constante : le travail salarié, tout en offrant une sécurité économique et un apprentissage structuré, reste un espace où les tensions entre identité, autonomie et éthique demeurent profondément inscrites. Cela souligne que, dans le champ juridique, les tensions entre identité, autonomie et éthique ne sont pas seulement personnelles, mais également façonnées par des dynamiques structurelles qui perpétuent ou remettent en question les inégalités existantes.

2.4.4. Les avantages hérités et choix professionnels : des parcours contrastés

Les trajectoires professionnelles au sein de la classe aisée ne sont pas homogènes. Elles reflètent des différences dans l'accès aux ressources sociales, culturelles et linguistiques, mais aussi des variations dans les stratégies individuelles adoptées pour naviguer dans le champ juridique.

Si les récits de Zeynep, Elif, Derya et Zehra mettent en lumière des transitions professionnelles marquées par des défis structurels et des aspirations progressives à l'indépendance, les trajectoires de Melis, Ece et Burcu offrent un contraste frappant. Issues de milieux disposant de ressources sociales et économiques significatives, ces avocates ont pu embrasser une indépendance précoce, illustrant comment les capitaux hérités facilitent des choix professionnels rapides et autonomes. Ce contraste invite à une réflexion approfondie sur l'impact des origines sociales sur les temporalités et les stratégies dans le champ juridique.

Melis, Ece et Burcu, toutes trois issues d'un contexte relativement privilégié, partagent des trajectoires marquées par des débuts d'indépendance précoce après leur stage obligatoire. Ces avocates illustrent comment un capital social, économique et éducatif renforcé peut faciliter des choix professionnels autonomes, tout en mettant en lumière des défis spécifiques dans la pratique indépendante.

Melis, diplômée de l'Université Marmara, et Ece, de l'Université Özyeğin, ont toutes deux entamé leur carrière en tant qu'avocates indépendantes immédiatement après leur stage obligatoire. Leur situation économique relativement stable et leur réseau social hérité leur ont permis d'assumer ce risque dès le début de leur parcours. Melis décrit son expérience comme étant « *à la fois excitante et formatrice* », soulignant comment son environnement familial et ses contacts universitaires ont contribué à attirer ses premiers clients. De même, Ece, bien qu'enthousiaste à l'idée d'exercer de manière indépendante, admet avoir eu des difficultés à s'adapter à la profession, en raison d'un manque de structure dans les débuts de sa carrière. Ce manque d'encadrement a limité ses possibilités de développer ses compétences pratiques et de gérer des cas complexes.

Burcu, quant à elle, diplômée de l'Université Yeditepe, a également bénéficié d'une transition facilitée par son capital social. Elle a effectué des stages d'été dans de grands cabinets avant son stage obligatoire, ce qui lui a permis de développer un premier réseau professionnel. Après une courte période en tant qu'avocate salariée, elle a ouvert un cabinet avec des amis, illustrant une volonté d'autonomie professionnelle. Cependant, la pandémie de COVID-19 a perturbé ces ambitions : Burcu a été contrainte de fermer son cabinet, ce qui a marqué un tournant dans sa carrière. Cette expérience a eu un impact psychologique significatif, suscitant un sentiment de « désillusion » et d'« insécurité professionnelle ». Par la suite, elle est retournée à un emploi salarié, exprimant une perte de confiance en ses capacités à réussir en tant qu'avocate indépendante.

Ces trois trajectoires, bien qu'issues de contextes relativement aisés, mettent en lumière la diversité des expériences liées à l'indépendance précoce. Si Melis et Ece ont pu maintenir leur autonomie professionnelle malgré les défis, Burcu illustre les limites et les vulnérabilités que même les individus dotés de ressources peuvent

rencontrer face à des circonstances imprévues. Ces récits soulignent l'importance de combiner le capital hérité avec des compétences pratiques et un réseau professionnel solide pour naviguer dans un champ juridique marqué par des incertitudes croissantes.

Selon l'étude de Heinz et Laumann (1982), les avocats travaillant dans de grands cabinets d'avocats sont généralement issus de facultés de droit d'élite et se spécialisent dans des domaines plus prestigieux et plus rentables. En tant que fils d'un avocat et diplômé en droit de l'Université Koç, Can a travaillé dans de grands cabinets d'avocats tant lors de ses stages d'été que de son stage légal, et après l'obtention de son diplôme, il a travaillé pendant trois ans et demi dans un grand cabinet spécialisé en droit international, un cabinet qui a jeté les bases de son travail en tant qu'indépendant et dont il a tiré de nombreux avantages. Il compare le travail dans de grands cabinets à « être un rouage de la machine décrit dans le film de Charlie Chaplin, *Les Temps modernes* ». Selon ses propres termes, il a quitté ce mode de vie où « le même travail était fait tous les jours, où le développement professionnel s'arrêtait à un moment donné, où il y avait un engourdissement et où l'identité d'avocat était mise à l'épreuve », et a commencé à travailler en tant qu'indépendant : « Sans trop en faire, j'ai quitté ce qu'ils appellent 'the corporate life' et j'ai commencé ma carrière, mon travail indépendant. ».

Dans le grand cabinet où Can a travaillé, il considère la nature de son travail, comme les réponses obtenues par Ezgi Şeref (2014) de la part des avocats travaillant dans des bureaux spécialisés en droit commercial international, non pas comme une « activité de tâcheron » mais comme du conseil. Lorsqu'il a commencé à faire de l'« avocat », c'est-à-dire à plaider, il affirme avoir reçu beaucoup de contributions de son père, un avocat de 35 ans d'expérience et « autrui significatif » pour lui. Il a bénéficié des avantages d'avoir un père avocat pour établir son réseau de clients : « J'avais déjà un tel réseau. Sur les 100 affaires que j'ai prises jusqu'à présent, environ 60 proviennent de ce réseau existant, donc de mon père. En dehors de cela, j'ai obtenu 30 ou 40 affaires par moi-même auprès de personnes que j'ai rencontrées plus tard. En ce sens, être fils d'un avocat m'a beaucoup aidé à entrer dans la vie professionnelle en tant qu'avocat indépendant. ». Le fait de recevoir un tel soutien au début de sa carrière d'avocat indépendant signifie un avantage non seulement financier mais aussi moral (éviter le stress, l'anxiété, la dépression). En plus du capital social hérité de son père,

lorsqu'on lui demande comment il a acquis ses clients, il explique qu'il a élaboré une stratégie de « *rencontre progressive* » pour élargir son propre réseau. Il a commencé à se présenter comme avocat aux nouvelles personnes qu'il rencontrait et aux réseaux des personnes qu'il connaissait. Il a distribué sa carte de visite aux personnes en « *bonne* » position et a fait des démarches en disant « *J'ai ouvert un bureau, voici ma carte, mon site web est ...* ». De plus, lorsqu'on lui a demandé comment son père avocat agissait comme un acteur de socialisation dans ses relations avec ses clients, il a expliqué que dès son jeune âge, il avait acquis du capital culturel de son père dans l'air familial : « *Cela a eu un effet positif sur moi car depuis mon enfance, je l'ai toujours vu travailler. J'ai appris des éléments tels que les rencontres avec les clients, les conversations téléphoniques, les gestes, les mimiques, le comportement et les méthodes de résolution des problèmes de mon père. Mon père est aussi un bon avocat dans son domaine. Cela a aussi un impact. J'ai beaucoup bénéficié de lui, tant en termes de comportement professionnel que de manière de gérer les rencontres.* ».

Can a également rédigé un mémoire de master en droit des sociétés et l'a ensuite publiée sous forme de livre. Ainsi, il peut utiliser la valeur symbolique de son diplôme de maîtrise, en tant que preuve de spécialisation dans un domaine juridique, devant ses clients potentiels : « *Lors des entretiens, je me présente également en parlant de mon livre. De plus, en procédant ainsi, les gens vous voient quelque part. Ils entendent parler de vous, font des recherches et souhaitent ensuite vous rencontrer. Si l'occasion se présente, vous commencez avec un petit dossier et, si l'entente est réciproque, la relation se poursuit ensuite.* ».

Ayant abandonné son objectif de devenir procureur dès le début de ses études universitaires pour se tourner vers la profession d'avocat, Emre a décidé de travailler en libéral après avoir constaté les aspects négatifs de son expérience en tant qu'avocat salarié au début de sa carrière. Après avoir découvert le système de corruption dans le petit cabinet où il a travaillé, il a quitté ce bureau pour rejoindre un grand cabinet international. Cependant, selon lui, que ce soit dans un petit ou un grand cabinet, les acteurs du système juridique peuvent tirer profit des « *failles* » du système juridique par le biais de l'argent. Étant profondément affecté par ces actions qu'il considère comme « *non éthiques* », il a décidé de quitter le travail salarié pour ouvrir son propre cabinet.

Une attitude généralement réticente et négative envers les affaires pénales a été remarquée parmi les personnes interviewées. Par exemple, Ahmet a exprimé son aversion pour les affaires pénales en disant : « *Mais les affaires pénales sont très épuisantes. Surtout si vous vous occupez de dossiers de détenus et de condamnés, c'est très fatigant. Vous devez traiter avec le client et également avec ses proches. C'est un domaine où il n'y a ni jour ni nuit. La gestion du processus est différente de celle des affaires civiles, beaucoup plus éprouvante. Je ne voudrais pas m'en occuper.* ». Lorsqu'il a été interrogé sur les types d'affaires qu'il traitait, Emre a répondu clairement « *affaires criminelles lourdes* » : « *Parce que dans les affaires civiles, les choses se déroulent principalement par le biais de mémoires. Dans les affaires pénales lourdes, ce sont les plaidoiries, les actions, la capacité à influencer le juge pendant l'audience, à prouver l'innocence du client ou à prouver la culpabilité de la partie adverse, qui te distinguent dans la profession !* ». Lorsqu'il a été interrogé sur son réseau social, il a été rapporté qu'Emre avait plusieurs amis d'enfance et d'école intermédiaire, ainsi que certains membres de sa famille, impliqués dans des processus judiciaires pour vol, trafic de drogue, agression ou meurtre. Cette expérience pourrait avoir facilité son empathie avec les personnes accusées de crimes et, en ayant été ami avec des personnes enclines au crime, il pourrait avoir développé une résilience émotionnelle ou une sensation de banalité face aux choses qu'il a entendues ou observées dans les affaires pénales. En répondant à la question sur la formation de son réseau de clients, Emre a fourni une analyse sociologique : « *Ton réseau de clients dépend de ton environnement. Si tu es dans un milieu problématique, tu recevras des affaires de ce milieu. Bien sûr, si tu es dans un autre environnement, tes clients seront différents. Les gens avec qui tu interagis déterminent, en gros, ton réseau de clients.* ». Emre, qui a un large réseau familial et de nombreux amis de lycée, affirme qu'il acquiert ses clients principalement par « *relations de confiance* » et recommandations : « *J'ai surtout développé mon réseau à travers ma famille et mes amis. Même lors des mariages ou des funérailles, tu peux rencontrer des gens. Tant que les gens savent que tu es avocat dans ton entourage.* ».

Les récits d'Emre, Can et Elif révèlent comment des différences subtiles au sein de la classe aisée peuvent modeler des trajectoires professionnelles distinctes, influencées par des variations dans le capital social, culturel, linguistique et les stratégies adoptées. Bien qu'ils partagent des origines économiques relativement favorisées et des parcours universitaires dans des institutions privées, leurs histoires

illustrent des dynamiques différenciées en termes de ressources et de priorités professionnelles.

Can, fils d'un avocat expérimenté et d'une mère universitaire, illustre une trajectoire où le capital social et culturel hérité joue un rôle central. Diplômé d'une université prestigieuse, il a intégré dès ses stages d'été de grands cabinets internationaux, ce qui lui a permis de bâtir une base professionnelle solide. Grâce à son père, il a pu bénéficier non seulement d'un réseau de clients bien établi, mais également d'un apprentissage informel des codes et des pratiques professionnelles dès son jeune âge : « *Depuis mon enfance, j'ai vu comment mon père gère ses rencontres avec les clients, ses appels téléphoniques et ses méthodes pour résoudre les problèmes.* ». Ce capital culturel et son excellente maîtrise de l'anglais lui ont ouvert des opportunités dans le droit international et des relations d'affaires avec des clients corporatifs, facilitant ainsi une transition rapide et structurée vers le travail indépendant.

À l'inverse, Emre, bien qu'également issu d'une famille aisée, présente une trajectoire marquée par des défis spécifiques liés à une moindre accumulation de capital culturel et linguistique. Diplômé d'une université privée moins élitiste et possédant des compétences limitées en anglais, Emre a construit une carrière davantage ancrée dans des réseaux régionaux et locaux, influencée par le capital social de son père, un ancien cadre diplômé d'université qui s'est reconverti dans le commerce de pistaches à Gaziantep. Bien qu'il ait diversifié son expertise professionnelle grâce à une spécialisation en droit de l'intelligence artificielle et une activité de conseil en protection des données personnelles (KVKK¹), une partie de son portefeuille de clients reste liée aux cercles familiaux et amicaux régionaux. Son analyse sociologique de son réseau met en lumière cette interdépendance : « *Ton réseau de clients dépend de ton environnement. Si tu es dans un milieu problématique, tu recevras des affaires de ce milieu.* ».

¹ KVKK (Kişisel Verileri Koruma Kanunu), le correspondant du RGPD en Turquie (Règlement Général sur la Protection des Données), régit la collecte, le traitement et la conservation des données personnelles en Turquie.

Elif, quant à elle, se distingue par une stratégie prudente et progressive pour se lancer dans le travail indépendant. Issue d'un milieu aisé et diplômée d'écoles élitistes, elle partage avec Can une maîtrise avancée de l'anglais et un capital culturel élevé. Cependant, contrairement à lui, elle ne bénéficie pas d'un réseau familial structuré dans l'espace juridique. Son approche, plus introspective, consiste à prolonger son expérience en tant qu'avocate salariée dans de grands cabinets afin de renforcer sa confiance en elle et d'acquérir des compétences spécifiques avant de se lancer en indépendante : « *Je vais travailler ici pendant 3-4 ans, acquérir confiance en moi. Et ensuite, je pourrai voler de mes propres ailes.* ».

Ces trois trajectoires montrent comment les capitaux sociaux, culturels et linguistiques interagissent pour façonner des parcours professionnels distincts. Tandis que Can illustre un modèle d'indépendance rapide grâce à un capital social préexistant et une stratégie professionnelle bien définie, Emre et Elif adoptent des approches plus diversifiées et nuancées, influencées par leurs ressources personnelles et familiales. Emre mobilise des réseaux régionaux et diversifie ses activités pour maintenir une stabilité professionnelle, tandis qu'Elif opte pour une préparation méthodique et stratégique en milieu salarié avant de s'émanciper.

La maîtrise de l'anglais et l'accès à des institutions d'élite apparaissent comme des facteurs déterminants, non seulement pour l'intégration dans des cabinets prestigieux, mais aussi pour le développement d'un portefeuille de clients varié et international. Cette inégalité linguistique, comme le montrent les parcours d'Emre et de Can, reflète une fracture au sein même de la classe aisée.

En filigrane, leurs récits mettent également en lumière les inégalités structurelles au sein de la classe aisée. La maîtrise de l'anglais, par exemple, joue un rôle déterminant dans l'accès à des opportunités plus prestigieuses et internationales, comme en témoignent les trajectoires de Can et Elif par rapport à celle d'Emre. De même, la transmission d'un réseau familial dans l'espace juridique, comme dans le cas de Can, crée un avantage concurrentiel significatif. Cependant, malgré ces différences, tous trois montrent une capacité à mobiliser leurs ressources respectives pour naviguer dans un champ juridique marqué par des dynamiques de pouvoir asymétriques.

Les origines familiales et les types de capitaux transférables, l'environnement social dans lequel une personne a grandi, ainsi que ses dispositions, son idéal

professionnel et sa motivation individuelle, le prestige et le type de la faculté de droit dont il est diplômé, les bifurcations et le processus de socialisation verticale et horizontale durant ses études, les acquis durant le stage obligatoire, ainsi que la nature de la ville où la profession est exercée sont étroitement liés aux chemins et stratégies que la personne suivra dans la profession d'avocat.

Après le stage obligatoire, l'un des choix cruciaux auxquels les diplômés en droit sont confrontés est de décider entre la magistrature (juge ou procureur) et la profession d'avocat, et s'ils choisissent la voie de l'avocat, de déterminer s'ils souhaitent travailler en tant qu'avocat salarié ou libéral. Parmi les raisons pour lesquelles les avocats diplômés des universités privées évitent les carrières de magistrature, on trouve le désir de se sentir « *libre* » et la croyance selon laquelle une sélection (ou filtration) de diplôme est appliquée aux étudiants en droit des universités privées lors de leur admission dans ces professions. En conséquence, les avocats diplômés des universités privées prennent souvent leur décision plus tôt en faveur de la profession d'avocat, ce qui les pousse à accorder de l'importance à la socialisation professionnelle durant leurs études, leur offrant ainsi des avantages initiaux importants dans les premières années de leur carrière.

Il est courant que les avocats ayant l'intention de travailler en libéral ouvrent leur propre cabinet après le stage obligatoire, en adoptant d'abord une stratégie de travail salarié dans un cabinet. Le choix du cabinet en fonction de critères spécifiques (tels que la prise de responsabilités, la diversité des affaires, la spécialisation dans un domaine considéré comme rentable à l'avenir, la taille et le prestige) joue un rôle crucial dans la stratégie professionnelle future de l'avocat. Les éléments du capital culturel tels que la présentation de soi, les compétences performatives et la sociabilité, acquis pendant la période de travail salarié, peuvent être perçus positivement dans le réseau professionnel, ce qui permet à l'avocat d'obtenir un « badge de confiance » sous forme de recommandations pour des clients. Pour les avocats qui perçoivent le travail salarié comme une obligation, le confort du travail salarié dans un cabinet, en lien avec leur composition sociale et leur biographie familiale, peut être influencé par des facteurs tels que la sociabilité faible, la réticence à prendre des risques et un manque de confiance en soi.

2.4.5. La stabilité professionnelle dans les petites villes

Dans les petites villes, le capital social familial joue un rôle déterminant dans la construction des réseaux professionnels des avocats. Contrairement à leurs homologues des grandes villes, où la compétition et les attentes du marché sont plus intenses, les avocats exerçant dans des contextes locaux s'appuient souvent sur le soutien de leur famille et des relations préexistantes pour établir leur clientèle. Ce phénomène est particulièrement visible chez Ali et Şenay, tous deux issus de milieux modestes. Bien que ces trois avocats partagent l'expérience d'avoir initialement aspiré à devenir juge ou procureur avant de se réorienter vers la profession d'avocat après un désenchantement, leurs trajectoires professionnelles divergent en raison de leurs ressources économiques et sociales respectives. À Balıkesir, Ali, fils d'un agriculteur, a pu développer sa carrière grâce au soutien d'un avocat ami de son père, qui lui a offert une sorte de « paternité professionnelle » en partageant son réseau de clients. De même, Şenay, qui exerce à Giresun, s'appuie largement sur le réseau de son père, un exploitant de minibus bien connu localement, pour constituer son portefeuille de clients. Malgré des ressources économiques limitées, ils parviennent à mobiliser leur environnement immédiat, soulignant l'importance des réseaux hérités et transmis dans les contextes de petites villes.

En revanche, Murat, qui est issu d'un milieu aisé, illustre une autre dimension de cette dynamique. Bien qu'il partage avec Ali et Şenay non seulement le choix de travailler dans une petite ville mais aussi l'expérience initiale d'avoir envisagé une carrière dans la magistrature avant de se tourner vers l'avocature, ses ressources initiales lui ont permis de sécuriser une trajectoire professionnelle différente. Grâce à son capital économique et social, il a pu intégrer un cabinet rémunéré pour son stage obligatoire et a rapidement gravi les échelons pour devenir partenaire. Cette comparaison met en lumière comment des origines sociales distinctes influencent les trajectoires professionnelles dans des contextes similaires, tout en révélant l'importance des réseaux locaux pour garantir la stabilité et le développement professionnel dans les petites villes.

Ali, qui continue de travailler depuis son stage chez un ami avocat de son père à Balıkesir, indique que sa chance réside dans le fait de continuer avec son patron, qui a dit « *Que Ali vienne près de moi, je le formerai* » et qui lui a présenté son propre réseau de clients, en lui offrant une sorte de « *paternité* ». Étant une personne « *timide* » et ne s'étant pas encore approprié l'identité d'avocat, il trouve « *honteux* » de dire « *je suis avocat* ». Il pense que cela ne devrait pas être le cas, c'est-à-dire qu'il devrait annoncer aux gens qu'il est avocat, mais que cela doit se faire « *sans faire de bruit, sans se vanter, au moment opportun. Car c'est ainsi que le réseau de clients se développe.* ». Bien qu'il ait de nombreux contacts en raison de son « *réseau* » et de ses origines locales, il exprime que l'un des problèmes auxquels il est confronté est « *d'apporter des clients* ». Cependant, la transformation du « *réseau* » ou du capital social en un réseau de clients dépend de la structure socio-professionnelle de ce réseau : « *Mais cet environnement professionnel, c'est-à-dire le potentiel de clients, est complètement différent. Il faut un réseau qui apporte du travail plutôt qu'un simple grand nombre de contacts. J'ai vécu et je vis encore les difficultés liées à cela. Ce système n'est pas encore complètement établi.* ».

Après avoir obtenu son diplôme de l'Université d'Ankara et avoir commencé à exercer en tant qu'avocate indépendante dans sa ville natale de Giresun, Şenay, qui affirme accorder de l'importance à sa « *zone de confort* », explique pourquoi elle n'a pas choisi de pratiquer à Ankara par le manque de réseau de clients solide, le fait de ne pas être l'enfant d'une famille influente d'Ankara, et de ne pas venir d'une origine politique. Étant la fille d'un père qui exploite une ligne de minibus et possède un large réseau, elle ne pensait pas rencontrer de difficultés à Giresun. Lorsqu'on lui a demandé la part de contribution de son père dans son réseau de clients, elle a indiqué que presque tout provenait du réseau de son père : « *Ma famille n'est pas extrêmement élevée économiquement, mais étant un milieu avec son propre réseau et capable de se débrouiller, et étant donné que la profession d'avocat a aussi un aspect de travail indépendant, je savais que ma famille me fournirait ce portefeuille.* ». Le point commun entre Ali et Şenay, qui pratiquent le droit dans de petites villes, est que le développement de leur réseau de clients dépend largement du capital social de leur famille. Contrairement à ceux qui affirment avoir constitué leur réseau de clients à Istanbul « *partir de zéro* » et par leurs propres efforts via des références, Ali et Şenay

ont tous deux indiqué que presque tout leur réseau de clients avait été constitué via une transmission par quelqu'un d'autre.

Diplômé de l'Université d'Istanbul et issu d'un milieu aisé, Murat, fils d'un fabricant, a choisi de revenir dans sa ville natale, Uşak, après l'obtention de son diplôme. Contrairement à Ali et Şenay, Murat bénéficie d'un capital économique et social important grâce à sa famille. Ce capital lui a permis de sécuriser une position professionnelle stable dès le début de sa carrière. Par exemple, il a pu effectuer son stage obligatoire auprès d'un ami de son père, un employeur qui offrait une rémunération, ce qui est rare dans des villes comme Uşak. Après son stage obligatoire, Murat a continué à travailler dans ce même environnement, et grâce à ses compétences et à son réseau familial, il a rapidement été promu au poste de partenaire. Ce parcours met en lumière comment le capital économique et social peut faciliter l'intégration professionnelle, même dans des petites villes, et offrir une trajectoire ascendante dès le début de la carrière.

En résumé, les trajectoires professionnelles des avocats exerçant dans des petites villes mettent en évidence l'importance des réseaux sociaux et familiaux dans la construction des carrières. Alors qu'Ali et Şenay illustrent comment le capital social hérité de leurs familles peut être mobilisé pour surmonter les contraintes économiques, Murat, issu d'un milieu aisé, montre comment des ressources initiales importantes peuvent garantir une ascension professionnelle plus rapide et stable. Ces dynamiques révèlent que, bien que les petites villes offrent des opportunités spécifiques liées à la proximité sociale, ces opportunités sont profondément influencées par l'origine sociale et les ressources disponibles dès le départ. Ainsi, les inégalités sociales et économiques, bien qu'atténuées par le contexte local, continuent de façonner les trajectoires professionnelles de manière significative.

2.5. La socialisation professionnelle genrée

Dans les professions juridiques, les normes de genre influencent non seulement les attentes envers les avocates, mais également leur capacité à naviguer dans un champ dominé historiquement par les hommes. Cette étude vise à explorer les dynamiques genrées dans la socialisation professionnelle des avocates, tout en

examinant les mécanismes de pouvoir, les inégalités salariales et les stéréotypes émotionnels qui façonnent leur parcours.

En Turquie, l'entrée des femmes dans les facultés de droit et, par conséquent, dans la profession d'avocat, a été retardée par rapport aux hommes, en parallèle à l'acquisition tardive de leurs droits sociaux. Dans la première école de droit créée en 1875 en Turquie, seulement quatre femmes ont été admises en 1921, 46 ans plus tard. En 1998, la proportion de femmes avocates dans la profession était de 29 %, tandis qu'en 2023, elle a atteint 47 %. Ces données montrent une évolution significative de la place des femmes dans la profession d'avocat. Cependant, cette augmentation quantitative ne signifie pas pour autant une égalité qualitative. L'espace juridique, historiquement dominé par les hommes, continue d'être structuré par des normes et pratiques genrées qui influencent profondément les trajectoires professionnelles des femmes. De plus, si l'on considère que dans les premières années de la République, un quota de 5 % de femmes était appliqué pour les nominations de juges, il est possible de conclure que l'espace juridique est généralement dominé par les hommes. En conséquence du fait que les femmes ont longtemps été minoritaires dans les professions juridiques, nous pouvons induire que les idéaux, les images et les normes de ces professions ont été établis principalement à travers le prisme masculin.

2.5.1. Les défis géographiques et patriarcaux pour les femmes avocates

Un des thèmes qui est ressorti des entretiens avec les femmes concerne les défis et les obstacles liés à la pratique du droit dans les villes de province par rapport aux grandes villes. Les grandes villes comme Istanbul offrent des opportunités uniques en termes de diversité d'affaires, de spécialisation et de développement de réseaux professionnels, tandis que les petites villes restent limitées par des normes sociales patriarcales et des attentes genrées. C'est pourquoi, dans les petites villes, les avocats décrivent souvent leur activité comme consistant à *traiter « tout ce qui se présente »*. Deuxièmement, un autre point important est que dans des villes comme Istanbul, il est relativement plus facile de construire un réseau de clients « *à partir de zéro* ». En province, les réseaux de relations ne sont pas aussi dynamiques qu'à Istanbul, ce qui rend le développement d'un réseau de clients plus difficile. Par conséquent, pour

quelqu'un qui retourne en province, il est nécessaire d'avoir des réseaux de relations larges, puissants et bien établis.

Ece a déclaré être l'enfant d'une famille « connue » à Erzurum. Lorsqu'elle a été interrogée sur les raisons pour lesquelles elle n'a pas exercé le métier d'avocat à Erzurum, où le capital social de son père commerçant est bien établi, elle a expliqué que la « culture orientale » ou l'« ordre social patriarcal » d'Erzurum constituait un facteur dissuasif pour elle : « *Un avocat masculin aurait toujours eu plus d'avantages que moi parce que, en tant que comportement typique, il y a une certaine distance avec les femmes et une méfiance ou un manque de confiance envers elles.* » .

Ainsi, pour les femmes avocates issues de provinces conservatrices, les normes patriarcales locales ne limitent pas seulement leurs opportunités professionnelles, mais influencent également leurs choix de mobilité géographique et leurs stratégies d'adaptation.

2.5.2. Normes de genre et dilemmes professionnels des avocates

Les choix individuels des avocates, bien qu'ils semblent personnels, sont profondément enracinés dans des dynamiques sociales et structurelles, notamment celles liées aux normes de genre et aux attentes sociétales.

Interrogée sur ses projets d'ouverture d'un cabinet indépendant, Elif, qui a travaillé dans de grands cabinets spécialisés en commerce international, droit du travail, droit des sociétés, et droit des assurances, a mentionné avoir discuté de cette question avec ses collègues avocats. Elle a cependant donné deux raisons pour lesquelles cela ne se concrétiserait pas pour l'instant. La première est le manque de réseau de clients prêts, tout comme ses amis, et la seconde est l'incertitude dans leurs vies. Un phénomène observé uniquement chez les avocates dans cette recherche est l'apparition d'une incertitude liée au mariage ou aux relations, ce qui ralentit la concentration sur la carrière professionnelle : « *En ce moment, la vie de tout le monde est incertaine. Par exemple, tout le monde est célibataire. Que se passera-t-il lorsqu'ils se marieront ? Dans quelle ville iront-ils ? Quelle sera leur vie ? Continueront-ils à travailler ? Tout cela est rempli de points d'interrogation, surtout pour les avocates.* » .

Cette incertitude affecte non seulement les avocates célibataires, mais influence également celles qui sont mariées ou mères de famille, comme en témoigne Zeynep. Elle souligne que les avocates mariées et mères de famille ont observé des difficultés à continuer à travailler en tant qu'avocates salariées : « *Car leur énergie ne suffit pas ou leur performance n'est pas à la hauteur de ce que le patron accepte. Le travail salarié exige de l'énergie et de la performance. Actuellement, je suis célibataire et je vis chez mes parents. Je participe peu aux tâches ménagères et je vis avec le soutien de ma mère. Peut-être que c'est pour cela que je peux me concentrer sur mon travail et être plus productive.* ». En raison des attentes sociétales concernant les rôles des femmes, les avocates confrontées à des préoccupations et incertitudes peuvent éprouver des difficultés à s'engager pleinement dans leur profession, ce qui peut entraîner une diminution progressive de la satisfaction professionnelle et un désengagement.

Il est plus probable que la proportion de personnes du même sexe dans les réseaux professionnels soit plus élevée. Alors que les hommes ne formulent pas de phrases contenant des incertitudes telles que « *un tel ami se marie, il pourrait aller dans une autre ville* », les femmes vivent cette incertitude. L'hypothèse selon laquelle les femmes sont plus susceptibles de préférer le travail salarié par rapport aux hommes peut être faiblement justifiée par des raisons telles que le « *désaccord* » ou la recherche de « *confort, sécurité* ». Elif, en tant que raison de ne pas passer au travail indépendant, met en avant, en plus du manque d'expérience, le fait de posséder « *un réseau sans clients* ». Être dans un réseau qui se nourrit mutuellement à travers le partage des clients peut offrir une certaine sécurité aux individus.

Ces observations montrent que, bien que le travail salarié offre une certaine sécurité, les attentes genrées et les incertitudes personnelles peuvent limiter l'autonomie et la progression professionnelle des avocates.

2.5.3. Les dynamiques genrées et défis professionnels des avocate

Dans le champ juridique marqué par une domination masculine, les avocates doivent souvent naviguer dans des dynamiques professionnelles où les normes genrées influencent profondément leurs expériences et leurs trajectoires. Ces normes genrées affectent non seulement la répartition des opportunités, mais aussi les dynamiques relationnelles et les stratégies d'adaptation adoptées par les avocates.

Les avocats travaillant ou envisageant de travailler en indépendant ont des exigences professionnelles telles que gagner leurs propres clients et établir leur réseau professionnel. Dans une structure professionnelle caractérisée par une domination masculine et des normes de genre qui créent des inégalités, les avocates portent la pression de devoir déployer plus d'efforts pour gagner la confiance des clients, établir des relations proches et obtenir des affaires par rapport aux avocats masculins. Alors que les avocats masculins ne rencontrent pas d'obstacle sexospécifique dans le développement de leurs réseaux professionnels et de clients, les femmes peuvent faire face à des comportements discriminatoires et des préjugés lors de leurs interactions avec les clients ou lors du développement de leurs réseaux professionnels, surtout en considérant que la majorité des demandeurs de services juridiques sont des hommes. En conséquence, les avocates peuvent se sentir obligées de développer des pratiques d'action plus officielles, sérieuses et strictes en raison de ces comportements récurrents. Cependant, cette stricte conformité aux attentes professionnelles peut paradoxalement renforcer les stéréotypes genrés, stigmatisant les avocates en tant que « *acariâtre, désagréables, et grincheuses* », et perpétuant ainsi des mécanismes de domination dans la profession.

Un autre point important est que, contrairement aux avocats masculins qui, à l'exception des critiques concernant la relation entre le droit et la politique en Turquie, ne signalent pas de mécontentement quant à leur profession, certaines avocates font face à ce phénomène. De même, Hagan et Kay (2007) montrent que les avocates se sentent découragées par leur incapacité à continuer à exercer en raison des conséquences de la grossesse et, en comparaison, elles se déclarent plus désespérées ou déprimées que les avocats. Melis, travaillant en tant qu'avocate indépendante,

indique qu'elle envisage de quitter la profession à un moment donné : « *Je ne pense pas que cette profession puisse être exercée uniquement pour l'argent. À un certain moment, je pense aussi à partir. L'argent peut arriver, un bon salaire peut arriver, mais le stress que vous investissez dans ce travail est vraiment énorme.* ». Şenay, également avocate indépendante, se plaint de la nature stressante de la profession : « *C'est une profession très épuisante, je trouve absolument. Vous portez constamment le fardeau négatif des gens. À court terme, cela vous vieillit.* ». Ceren, travaillant dans un grand cabinet d'avocats, déclare : « *Si je pouvais recommencer, je ne serais certainement pas avocate. Je ne recommande à personne de devenir avocate.* ». Ces témoignages soulignent une réalité souvent occultée dans la profession d'avocat : le stress chronique et l'insatisfaction professionnelle, qui touchent particulièrement les avocates, peuvent les pousser à envisager une reconversion ou un abandon de la carrière. Ce phénomène, accentué par les attentes genrées et la surcharge émotionnelle, reflète une dimension structurelle du champ juridique, où les femmes doivent non seulement gérer leurs responsabilités professionnelles, mais aussi répondre à des exigences sociales supplémentaires.

Les témoignages suivants révèlent une autre dimension des défis genrés, axée sur les interactions professionnelles et la gestion de la violence symbolique. Certaines avocates interviewées parlent des difficultés liées au fait d'être une femme dans la profession, tandis que d'autres affirment ne pas avoir vécu ces expériences. Cependant, elles ont parlé d'être confrontées à des attitudes « *audacieuses* » et à des « *manque de respect* » en raison de leur statut féminin lors des interactions avec les clients, le personnel juridique et la police, et si elles sont célibataires, elles rencontrent des comportements « *différents* ». De plus, la capacité de négocier et de résoudre les problèmes avec « *douceur* » peut également apparaître dans les interactions. Derya, qui exprime avoir un caractère nerveux et avoir eu de nombreuses discussions avec des juges lorsqu'ils ne lisaient pas les dossiers, dit parfois qu'elle est ignorée parce qu'elle est une femme : « *Je raconte quelque chose, j'avais discuté avec un juge masculin et je suis sortie du tribunal, je suis montée dans la voiture et j'ai pleuré de rage, j'étais tellement en colère. Mais je pense qu'ils ne m'écoutaient pas parce que j'étais une femme. Parce qu'ils avaient écouté l'avocat masculin avant moi.* ».

Şenay, avocate à Giresun, où la séparation homme-femme est très nette, parle d'un client masculin qui lui a parlé de manière menaçante lors d'une médiation : « *Par*

exemple, il dit : après que vous soyez sorti par cette porte, personne ne sait ce qui va se passer. ». Un autre client a même sorti son arme de sa ceinture et l'a posée sur la table en milieu de la réunion. Elle pense que ce comportement audacieux est attribué à son statut de femme et que ce genre de comportement ne serait pas dirigé vers des avocats masculins : *« Nous faisons des efforts pour être prises au sérieux. Parce qu'ils ne nous voient pas comme une autorité. ».*

Ece, qui se décrit comme ayant été élevée *« comme une princesse »*, se décrivant comme *« accommodante et douce »*, et ayant acquis des compétences en communication en tant que fille d'un professionnel indépendant, utilise cette disposition adaptative ou disposition négociatrice dans ses interactions au tribunal et avec les clients. Elle parvient à gérer et à transformer les situations en sa faveur en utilisant un ton et un style plus *« accommodants et doux »* face aux attitudes sévères que Derya a expérimentées ou à la *« manque de respect »* comme Şenay. Les avocates qui subissent une telle violence symbolique dans leur domaine professionnel négocient la situation en faisant appel aux normes et attitudes attribuées aux femmes, tandis que celles qui ne le font pas peuvent être stigmatisées comme *« acariâtre, désagréables, grincheux »*. La violence symbolique, comme l'a conceptualisé Bourdieu (2002), se manifeste ici par des attentes implicites et des stéréotypes genrés, qui contraignent les avocates à adapter leurs comportements et à surperformer pour gagner légitimité et respect.

Ces récits montrent que, dans un champ juridique dominé par des normes genrées, les avocates doivent constamment équilibrer entre pressions structurelles et adaptations individuelles. Tandis que certaines réussissent à transformer ces dynamiques en opportunités, d'autres continuent de faire face à des obstacles qui révèlent des inégalités systémiques enracinées. Ces efforts individuels, bien qu'admirables, mettent en lumière l'urgence d'un changement institutionnel pour surmonter ces inégalités.

2.5.4. Les inégalités genrées : salaires, rôles et répartition des tâches

La question de l'inégalité salariale entre les avocats et les avocates a été examinée dans les études. Même en tenant compte des facteurs tels que la spécialisation, le poste et le contexte d'emploi, il existe une différence salariale persistante entre les hommes et les femmes (Kay & Hagan, 1995). Même lorsque la proportion quantitative de femmes dans la profession est prise en compte, les petites différences dans les salaires de départ peuvent devenir plus marquées à mesure que la carrière avance (Dinovitzer et al., 2009).

Compte tenu de cela, il est suggéré que les différences salariales ne peuvent pas être expliquées uniquement par des différences de capital. Parmi les avocates salariées interviewées, l'inégalité salariale est un sujet récurrent. Même si les avocates possèdent des diplômes des mêmes universités prestigieuses que leurs collègues masculins et la même spécialisation, elles peuvent recevoir des salaires plus bas. Lors des processus de recrutement, la question « *les personnes dont vous êtes financièrement responsable* » est souvent posée et, si elles sont célibataires, un salaire inférieur leur est proposé. Comme le souligne une participante : « *Est-ce que je dois être condamnée à recevoir moins d'argent juste parce que je suis célibataire ? Étant donné que les femmes ne sont pas vues comme responsables de la maison, c'est toujours l'homme qui est vu comme responsable de la maison, l'inégalité salariale est vraiment élevée pour les femmes.* ».

En interrogeant Zeynep, qui a huit ans d'expérience dans divers cabinets, sur le phénomène des salaires plus bas pour les femmes avocates et l'idée que les femmes pourraient être plus adaptées aux domaines considérés comme « *doux* » comme le droit de la famille, il est apparu que comment la violence symbolique est persistante dans la profession. Les avocates peuvent être soumises à un processus de différenciation dès leur stage. Par exemple, dans certains cabinets, les stagiaires femmes sont affectées aux tâches routinières internes (comme la rédaction de documents, les rapports), tandis que les stagiaires hommes sont affectés aux tâches externes (comme les rencontres en face à face avec les clients, les déplacements au tribunal et en prison, les audiences à l'extérieur de la ville), ce qui suit une répartition du travail informelle conforme aux

normes de genre traditionnelles. Une telle répartition peut placer les avocats masculins dans des rôles actifs et visibles comme les « *véritables* » acteurs du travail, leur offrant ainsi l'opportunité de rencontrer les connaissances formelles et informelles nécessaires à la profession plus tôt dans leur carrière.

En conséquence, il est possible d'affirmer que la violence symbolique a un impact sur la possibilité des avocats masculins d'occuper des postes de haut niveau plus tard dans leur carrière, en poursuivant cette approche. De plus, dans le cadre d'une vie professionnelle salariale objectivement segmentée en « *champs voués à la production symbolique* » (Bourdieu, 2002, p.43), il est probable que la légitimation de l'idée selon laquelle les avocates méritent un salaire inférieur, en raison de pratiques de passivation telles que l'attribution de tâches et de positions moins importantes, soit construite en lien avec « *l'inconscient qui gouverne les relations entre les sexes* » (Bourdieu, 2002, p.65).

Interrogés sur les éventuelles difficultés des femmes à obtenir des promotions par rapport aux hommes, certains avocats, hommes et femmes, ont avancé une explication selon laquelle les femmes seraient « *émotionnellement* » différentes. Comme l'explique Elif : « *Il est difficile d'obtenir des promotions, mais nous devons accepter ceci : nous sommes émotionnellement différentes des hommes. Notre perspective est différente. Les femmes ont un désavantage lorsqu'elles sont des dirigeantes : certaines femmes ne peuvent vraiment pas gérer leurs émotions.* ». De son côté, Emre, propriétaire de son propre cabinet et prévoyant de recruter des avocates pour développer son entreprise, a expliqué ses préférences en faveur des avocates en les qualifiant de « *dociles et gérables* ». En lien avec cette approche, Elif a également mentionné que les avocates sont souvent perçues comme « *plus disciplinées, plus attentives aux détails, plus perfectionnistes* » et que les avocats utilisent ces qualités pour gérer leurs affaires à travers les avocates, rendant ainsi les femmes plus susceptibles d'être choisies. Elle ajoute : « *Les femmes sont plus nombreuses en raison de leur présence plus importante dans la population et, bien sûr, grâce à leur discipline, elles occupent désormais davantage de postes élevés. Mais comme je l'ai dit, si vous n'avez pas un employeur ou un patron qui pense ainsi, vos meilleures qualités sont utilisées sans que cela se reflète dans votre salaire ou votre avancement.* ». Le fait qu'un patron avocat homme préfère une avocate et quel « type » d'avocate il

attend est également une manifestation de la répartition des rôles genrés dans le domaine professionnel.

Les normes et attentes de genre établies, qui associent davantage d'autorité et de prestige aux hommes, font que les hommes sont souvent vus comme naturellement aptes aux postes de direction, et les attentes de progrès sont plus fortes pour eux. Elif explique que dans son entreprise, le conseil d'administration est composé de cinq membres, dont une seule femme, et qu'elle doit se battre davantage : « *La femme est très compétente et experte dans son domaine. Mais, par exemple, en tant que femme parmi les hommes, elle doit toujours se battre, et elle se comporte comme si elle devait être soutenue par un homme.* ». Même lorsque les femmes avocates occupent des postes de direction, leur autorité et indépendance peuvent être mises en question. Alors que les femmes sont attendues pour adopter des rôles accommodants et de soutien dans leur style de travail et leur identité professionnelle, les hommes sont censés être compétitifs et autoritaires, ce qui peut favoriser le développement d'une identité professionnelle plus dominante chez les hommes.

Bourdieu (2002, p.63) résume cette dynamique en affirmant que dire d'une femme qu'elle est « *très féminine* » dans un contexte professionnel revient à lui dénier subtilement les qualités perçues comme nécessaires pour occuper des postes de pouvoir : « *Être 'féminine', c'est essentiellement éviter toutes les propriétés et les pratiques qui peuvent fonctionner comme des signes de virilité.* ».

Ces analyses mettent en lumière les multiples formes d'inégalités et de discriminations genrées dans le champ juridique, tout en révélant les stratégies d'adaptation et de résilience développées par les avocates pour y faire face. Le fait que les femmes soient émotionnellement codées dans le monde du travail, et que cela soit parfois intériorisé et naturalisé par les femmes elles-mêmes, révèle une dichotomie inégale où les hommes sont perçus comme plus logiques ou rationnels dans les mêmes situations. Ces stéréotypes peuvent limiter les opportunités professionnelles des femmes et nuire à leur progression de carrière. En raison de ces stéréotypes négatifs, les avocates peuvent ne pas être promues ou ne pas obtenir des postes de direction. Ces préjugés, liés à la stigmatisation émotionnelle des femmes, sont largement associés aux rôles et attentes de genre. Ces normes contribuent à la construction et à la reproduction de la structure qui voit les femmes comme incapables de prendre des

décisions rationnelles et logiques dans leur vie professionnelle, tandis que les hommes sont perçus comme étant plus réussis dans leur vie professionnelle en raison de ces attentes. En conséquence, les femmes peuvent constamment remettre en question et internaliser leurs propres compétences professionnelles et leurs capacités de leadership, ce qui peut les rendre moins audacieuses, éviter les risques et contribuer à la reproduction des hiérarchies basées sur le genre dans la profession.

Ces récits révèlent que les avocates en Turquie naviguent dans un champ juridique où les normes de genre influencent profondément leur trajectoire professionnelle. Tandis que certaines surmontent les défis structurels par des stratégies d'adaptation et de résilience, d'autres subissent les pressions d'un système marqué par des attentes asymétriques envers les femmes. Dans les grandes villes comme Istanbul, les avocates bénéficient de réseaux professionnels plus dynamiques, ce qui leur permet parfois de mieux surmonter les inégalités, tandis que les avocates en province doivent faire face à des normes patriarcales plus rigides. Ces contextes géographiques renforcent ou atténuent les inégalités de genre, mettant en lumière l'importance des dynamiques locales dans les parcours professionnels des femmes.

Cependant, malgré ces obstacles, les avocates interrogées illustrent une capacité à négocier et à transformer ces dynamiques genrées. Leurs récits témoignent d'un rôle actif dans la redéfinition progressive des normes de pouvoir et d'autorité dans le champ juridique, jetant les bases d'un changement institutionnel nécessaire pour instaurer une véritable égalité professionnelle.

CONCLUSION

Cette recherche a exploré les trajectoires professionnelles des jeunes avocats, en mettant en lumière les dynamiques sociales, économiques et genrées qui façonnent leur entrée et leur évolution dans la profession. En mobilisant une approche qualitative et en s'appuyant sur des entretiens approfondis, l'étude a révélé comment les inégalités structurelles influencent les choix stratégiques, les expériences professionnelles et les perspectives d'avenir des avocats. Contrairement à la plupart des études existantes, qui se concentrent souvent sur des dimensions spécifiques comme l'ouvriérisme, la stratification ou les formes émergentes de capital, cette recherche propose une analyse globale et intersectionnelle des processus de socialisation professionnelle, des bifurcations et des inégalités dans un contexte marqué par de profondes transformations sociales et professionnelles.

L'étude a pour ambition de combler un vide dans les travaux scientifiques existants en explorant comment les jeunes avocats naviguent dans les contraintes structurelles tout en mobilisant leurs ressources sociales, économiques et culturelles pour façonner leurs trajectoires. Elle offre un éclairage nouveau sur les mécanismes de reproduction sociale, les stratégies différenciées et les dynamiques de transformation au sein du champ juridique en Turquie.

En définitive, cette recherche se distingue en mettant en lumière non seulement les inégalités persistantes, mais aussi les marges de manœuvre et les résistances individuelles face aux défis structurels. Elle contribue ainsi à enrichir la compréhension des transformations de la profession d'avocat, tout en ouvrant la voie

à des réflexions sur les moyens d'instaurer une plus grande équité et diversité dans ce champ professionnel.

L'un des constats majeurs de cette étude est que les origines sociales jouent un rôle déterminant dans les trajectoires professionnelles des jeunes avocats. Cependant, ni les individus issus de milieux aisés ni ceux issus de milieux modestes ne forment des catégories homogènes. Au sein des milieux aisés, par exemple, des variations significatives émergent en fonction des dispositions individuelles, des stratégies adoptées et des priorités professionnelles. Certains parviennent à mobiliser pleinement leurs capitaux sociaux, économiques et culturels pour occuper rapidement des positions valorisées dans le champ juridique, tandis que d'autres, malgré leurs ressources initiales, peinent à concrétiser leurs aspirations professionnelles en raison de choix stratégiques ou de bifurcations imprévues.

De manière similaire, les trajectoires des individus issus de milieux modestes ne sont pas uniformes. Bien que ces derniers rencontrent des obstacles structurels plus importants, certains parviennent à dépasser ces limitations grâce à des dispositions spécifiques, telles qu'une forte résilience, une orientation stratégique ou des compétences interpersonnelles développées. Ces dispositions peuvent jouer un rôle clé dans la transformation des contraintes en opportunités, permettant ainsi à certains de s'imposer dans un champ marqué par des inégalités structurelles.

Ainsi, cette étude met en lumière non seulement l'impact des origines sociales, mais également l'importance des dispositions individuelles dans la construction des trajectoires professionnelles. Les bifurcations, les ressources mobilisées et les stratégies adoptées révèlent une diversité au sein des milieux aisés et modestes, remettant en question toute lecture strictement déterministe des trajectoires professionnelles.

Les stages d'été, en amont de la période de stage obligatoire, ont également joué un rôle clé dans la préparation des jeunes avocats à leur insertion professionnelle. Ces expériences, bien qu'elles soient souvent perçues comme des étapes exploratoires ou secondaires, ont révélé des disparités importantes entre les individus issus de différents milieux sociaux. Les avocats disposant de capitaux symboliques, sociaux et économiques solides ont souvent accédé à des cabinets prestigieux dès leurs stages d'été, renforçant leur CV et développant des compétences spécifiques. À l'inverse,

ceux issus de milieux modestes, en raison d'un manque de réseau ou de connaissances sur le fonctionnement du champ juridique, se sont retrouvés cantonnés à des environnements professionnels moins valorisés, voire à des expériences limitées à des tâches subalternes.

Ces stages d'été, bien qu'ils soient généralement moins structurants que le stage obligatoire, jouent un rôle crucial dans la formation des premières dispositions professionnelles et des attentes vis-à-vis de la carrière. Ils permettent non seulement de tester les compétences pratiques mais aussi d'établir un premier contact avec le champ juridique, un processus qui varie considérablement selon les ressources disponibles. Ainsi, les stages d'été posent les bases des opportunités et des contraintes qui se matérialiseront pleinement lors de la période de stage obligatoire.

Les analyses issues concernant le désenchantement du champ juridique et les recompositions idéologiques mettent en lumière comment les trajectoires des étudiants et jeunes professionnels du droit sont influencées par des dynamiques structurelles complexes. D'une part, l'idéal méritocratique, souvent au cœur des aspirations initiales, se heurte aux réalités d'un champ juridique marqué par des logiques de pouvoir, de patronage et de politisation. D'autre part, les recompositions idéologiques et sectaires post-15 juillet 2016 ont redéfini les contours du champ juridique, créant des bifurcations significatives dans les trajectoires professionnelles.

Les récits des participants montrent que le champ juridique, loin d'être neutre ou égalitaire, reproduit et amplifie les inégalités structurelles à travers des mécanismes subtils mais persistants. Les individus issus de milieux sociaux variés, qu'ils soient aisés ou modestes, naviguent dans ce champ avec des ressources inégales, affectant leurs choix de carrière et leurs opportunités. Les désillusions liées à la magistrature – autrefois perçue comme un refuge de stabilité et de prestige – illustrent comment les logiques de pouvoir transforment un idéal collectif en source de désenchantement individuel. Par ailleurs, les tensions idéologiques et sectaires analysées révèlent que la politisation du champ juridique affecte non seulement la perception de la profession mais aussi sa légitimité et son attractivité. Dans ce contexte, le désenchantement post-15 juillet constitue un point de rupture, marquant une transition vers une perception plus critique du champ juridique. Les participants illustrent cette transformation en abandonnant leurs aspirations à devenir magistrats pour se rediriger vers l'avocature.

Ce tournant met en lumière une perte de foi dans la méritocratie et une prise de conscience des dynamiques de reproduction sociale et politique à l'œuvre dans les institutions juridiques.

Enfin, les illusions méritocratiques explorées soulignent que la socialisation des étudiants en droit est marquée par des attentes idéalisées, souvent nourries par des facteurs culturels et médiatiques, mais rarement alignées avec les réalités structurelles. Ces désillusions réorientent les trajectoires professionnelles, parfois de manière abrupte, et révèlent comment les bifurcations dans le champ juridique sont façonnées par un mélange complexe de contraintes institutionnelles, de capitaux sociaux et de dispositions individuelles.

La période de stage obligatoire s'impose comme un moment charnière dans les trajectoires des jeunes avocats, où les disparités sociales, économiques et institutionnelles deviennent particulièrement visibles. Les récits des participants montrent comment cette étape, censée favoriser une intégration professionnelle équitable, reproduit et parfois amplifie les inégalités structurelles. Les individus disposant de capitaux économiques, sociaux et symboliques solides, comme ceux issus de milieux aisés, transforment souvent cette phase en une opportunité stratégique, alignant leurs choix sur leurs ambitions professionnelles et renforçant leur position dans le champ juridique. En revanche, ceux issus de milieux modestes, souvent limités par des contraintes financières et des réseaux insuffisants, font face à des choix pragmatiques mais moins enrichissants, ce qui freine leur progression.

Cette étape illustre également les variations au sein même des groupes sociaux. Les participants issus de milieux aisés ne constituent pas un bloc homogène : certains, comme ceux bénéficiant d'une « protection rapprochée », mobilisent efficacement leurs ressources héritées, tandis que d'autres, marqués par un désenchantement ou une absence de stratégie claire, peinent à maximiser leur potentiel. De même, dans les milieux modestes, des individus dotés de dispositions proactives réussissent parfois à surmonter les obstacles, comme le montrent les récits de participants ayant adopté des stratégies innovantes pour élargir leurs compétences et réseaux.

En somme, le stage obligatoire met en lumière un double processus : d'une part, il reflète les continuités des inégalités héritées, et d'autre part, il révèle les marges de manœuvre individuelles dans la transformation de ces contraintes en opportunités.

Cette tension entre reproduction et transformation souligne l'importance des ressources initiales et des stratégies individuelles dans la structuration des trajectoires professionnelles des jeunes avocats.

Cette recherche a mis en évidence comment les trajectoires professionnelles des jeunes avocats sont façonnées par une combinaison complexe de ressources héritées, de dispositions individuelles et de dynamiques structurelles propres au champ juridique. Les disparités initiales entre ceux issus de milieux aisés et modestes se manifestent dès les premières étapes de la carrière, notamment lors des stages d'été et des expériences de socialisation professionnelle.

Les avocats issus de milieux aisés bénéficient d'un accès précoce à des réseaux solides et à des ressources symboliques qui leur permettent de capitaliser sur les opportunités du champ juridique. Cependant, ces trajectoires ne sont pas homogènes : la manière dont les capitaux économiques, sociaux et culturels sont mobilisés varie considérablement. Certains privilégient une indépendance rapide grâce à un capital social fortement intégré, tandis que d'autres optent pour une progression méthodique, s'appuyant sur un apprentissage prolongé en milieu salarié.

À l'inverse, les avocats issus de milieux modestes, bien qu'ils manifestent des dispositions favorables telles que la résilience et l'éthique professionnelle, se heurtent à des obstacles structurels significatifs. Le manque de réseau, les conditions de travail aliénantes dans les cabinets et les attentes sociétales limitent leur capacité à embrasser des choix professionnels autonomes. Ces avocats doivent souvent redoubler d'efforts pour naviguer dans un système où les opportunités sont inégalement réparties. Pourtant, leurs parcours montrent également une capacité remarquable à transformer les contraintes en ressources, en mobilisant des stratégies de construction de réseau et en s'appropriant progressivement les codes du champ juridique.

Le contraste entre ces trajectoires souligne le rôle crucial des processus de socialisation professionnelle dans la reproduction ou la transformation des inégalités structurelles. Les stages d'été, les expériences de travail salarié et les transitions vers l'indépendance apparaissent comme des moments charnières où ces dynamiques se cristallisent. En outre, le choix entre travail salarié et travail indépendant reflète non seulement des préférences individuelles, mais aussi les effets cumulatifs des capitaux mobilisables à chaque étape de la carrière.

Enfin, cette étude révèle que les dynamiques de genre jouent un rôle déterminant dans l'expérience des avocats, en particulier pour les femmes qui doivent naviguer dans un champ marqué par des normes masculines dominantes. Ces contraintes genrées, combinées aux inégalités économiques et sociales, rendent visible l'interaction complexe entre les structures du champ et les marges de manœuvre individuelles.

Les normes de genre ajoutent une autre dimension cruciale à cette analyse. La domination masculine, conceptualisée par Bourdieu, se manifeste dans le champ juridique à travers des mécanismes subtils mais persistants qui reproduisent les hiérarchies de genre. Cette domination s'accompagne de violence symbolique, un processus par lequel les normes et attentes genrées sont intériorisées non seulement par les hommes, mais aussi par les femmes elles-mêmes, contribuant à leur acceptation implicite des inégalités. Bien que les femmes soient de plus en plus présentes dans la profession d'avocat, elles continuent de faire face à des défis spécifiques liés aux attentes genrées. Les stéréotypes émotionnels, les inégalités salariales et les discriminations subtiles influencent leurs choix et leurs expériences professionnelles. Les avocates interrogées dans cette recherche illustrent des stratégies variées pour surmonter ces défis, qu'il s'agisse d'une adaptation proactive ou d'une remise en question des normes établies. Cependant, ces efforts individuels, bien qu'admirables, ne suffisent pas à transformer un champ encore largement dominé par des structures patriarcales.

Un autre apport de cette étude réside dans l'analyse des dispositions, ces systèmes de perception et d'action façonnés par les trajectoires biographiques des individus. Les avocats issus de contextes modestes, confrontés à des contraintes économiques et sociales, mobilisent des dispositions de résilience et d'adaptation pour naviguer dans un champ souvent hostile. À l'inverse, ceux bénéficiant d'un capital social et culturel hérité sont en mesure de transformer ces ressources en opportunités professionnelles, consolidant ainsi leur position dans le champ juridique.

En conclusion, cette recherche met en lumière les mécanismes par lesquels les inégalités sociales, économiques et genrées se reproduisent dans le champ juridique en Turquie. Elle montre également comment les jeunes avocats développent des stratégies individuelles et collectives pour surmonter ces obstacles, tout en révélant les limites

structurelles qui entravent la réalisation d'une égalité professionnelle véritable. Ces résultats appellent à une réflexion critique sur les transformations nécessaires au sein du champ juridique pour garantir un accès équitable aux opportunités, indépendamment des origines sociales ou des appartenances genrées. En ce sens, cette étude contribue à enrichir la compréhension sociologique des professions juridiques tout en soulignant l'urgence d'un changement institutionnel pour promouvoir une véritable justice sociale et professionnelle.



BIBLIOGRAPHIE

ABA-Approved Law Schools. (2024).

https://www.americanbar.org/groups/legal_education/resources/aba_approved_law_schools/

Abbott, A. (1988). *The System of Professions : An Essay on the Division of Expert Labor.* The University of Chicago Press.

Addressing Gender Imbalance in the Legal Industry. (2023).

<https://www.spencerclarkgroup.co.uk/career-hub/blog/addressing-gender-imbalance-in-the-legal-industry/>

Ağaoğlu, S. (2010). *Hukukun Öncü Kadını Avukat Süreyya Ağaoğlu.* İstanbul Barosu Yayınları.

Akbaş, K. (2011). *Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim : İstanbul Örneği.* Anadolu Üniversitesi.

Akbaş, K. (2015). *Avukatlık Mesleğinin Ekonomi Politikası; Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim.* Nota Bene.

Alfieri, A. V., & Kronman, A. T. (1995). Denaturalizing the Lawyer-Statesman. *Michigan Law Review*, 93(6), 1204. <https://doi.org/10.2307/1289877>

Arıtürk, R. (2020). Hukuk Eğitimi Yeniden Tasarlamak : Bir Hukuk Eğitim Reformu Önerisi. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(9), 1-64.

Aulakh, S., Charlwood, A., Muzio, D., Tomlinson, J., & Valizade, D. (2017). *Mapping advantages and disadvantages : Diversity in the legal profession in England and Wales.* Centre for Employment Relations and Innovation and Change, University of Leeds and Newcastle University Business School.

Becker, H. S. (1963). *Outsiders : Studies In The Sociology Of Deviance.* Free Press.

Becker, H. S. (1970). *Sociological work : Method and substance* (1. ed). Transaction

Books.

- Becker, H. S. (1998). *Tricks of the trade : How to think about your research while you're doing it*. University of Chicago Press.
- Becker, H. S., Geer, B., Hughes, E. C., & Strauss, A. (1977). *Boys in white : Student culture in medical school*. Transaction Publishers.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2022). *La Construction sociale de la réalité*. Armand Colin.
- Blaustein, A. P., & Porter, C. O. (1954). *The American lawyer : A summary of the survey of the legal profession*.
- Blumer, H. (1986). *Symbolic interactionism : Perspective and method*. Univ. of California Press.
- Boon, A., Duff, L., & Shiner, M. (2001). Career Paths and Choices in a Highly Differentiated Profession : The Position of Newly Qualified Solicitors. *Modern Law Review*, 64(4), 563-594. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.00339>
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Les éditions de minuit.
- Bourdieu, P. (1986). La force du droit : Éléments pour une sociologie du champ juridique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 64(1), 3-19. <https://doi.org/10.3406/arss.1986.2332>
- Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Seuil.
- Bourdieu, P. (2002). *La domination masculine*. Editions du Seuil.
- Bucher, R., Stelling, J., & Dommermuth, P. (1969). Differential Prior Socialization : A Comparison of Four Professional Training Programs. *Social Forces*, 48(2), 212-223.
- Bucher, R., & Strauss, A. (1961). Professions in Process. *The American Journal of Sociology*, 66(4), 325-334.
- Campion, J. (2022). « *Au taux horaire, il vaudrait mieux que je bosse chez McDo... » Quand la précarité des avocats pèse de plus en plus sur leur moral*. https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/metiers/droit-et-justice/au-taux-horaire-il-vaudrait-mieux-que-je-bosse-chez-mcdo-quand-la-precarite-des-avocats-pese-de-plus-en-plus-sur-leur-moral_4927363.html
- Carlin, J. E. (1962). *Lawyers on their own : A study of individual practitioners in Chicago*. Rutgers University Press.
- Carr-Saunders, A. M., & Wilson, P. A. (1933). *The Professions*. Clarendon Press.
- Castel, R. (1999). *Les Métamorphoses de la question sociale : Une chronique du*

salariat. Folio Essais.

Cirhinlioglu, Z. (1995). *The Changing Structure of The Legal Profession in Turkey : An Historical and Sociological Analysis*. University of Leicester.

Cirhinlioglu, Z. (1997). *Türkiye 'de Hukuk Mesleği*. Gündoğan Yayınları.

Collier, R. (2003). Reflections on the Relationship between Law and Masculinities : Rethinking the « Man Question » in Legal Studies. *Current Legal Problems*, 56(1), 345-402. <https://doi.org/10.1093/clp/56.1.345>

Cook, A. C. G., Faulconbridge, J. R., & Muzio, D. (2012). London's Legal Elite : Recruitment through Cultural Capital and the Reproduction of Social Exclusivity in City Professional Service Fields. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44(7), 1744-1762. <https://doi.org/10.1068/a43605>

Coverman, S. (1983). Gender, Domestic Labor Time, and Wage Inequality. *American Sociological Review*, 48(5), 623. <https://doi.org/10.2307/2094923>

Darmon, M. (2008). *Devenir anorexique*. La Découverte.

Darmon, M. (2016). *La socialisation* (3^e éd.). Armand Colin.

Davis, K., & Moore, W. E. (1945). Some Principles of Stratification. *American Sociological Review*, 10(2), 242-249.

Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle : Sociologie des bifurcations professionnelles*. PUF.

Dinovitzer, R. (2011). The Financial Rewards of Elite Status in the Legal Profession. *Law & Social Inquiry*, 36(04), 971-998. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2011.01258.x>

Dinovitzer, R., & Garth, B. G. (2007). Lawyer Satisfaction in the Process of Structuring Legal Careers. *Law & Society Review*, 41(1), 1-50. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2007.00290.x>

Dinovitzer, R., Garth, B. G., & Sterling, J. S. (2013). Buyers' Remorse ? An Empirical Assessment of the Desirability of a Lawyer Career. *Journal of Legal Education*, 63(2), 211-234.

Dinovitzer, R., Reichman, N., & Sterling, J. (2009). The Differential Valuation of Women's Work : A New Look at the Gender Gap in Lawyers' Incomes. *Social Forces*, 88(2), 819-864. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0260>

Dixon, J., & Seron, C. (1995). Stratification in the Legal Profession : Sex, Sector, and Salary. *Law & Society Review*, 29(3), 381. <https://doi.org/10.2307/3053972>

Drachman, V. G. (2001). *Sisters in Law : Women Lawyers in Modern American*

History. Harvard University Press.

Dubar, C., Tripier, P., & Boussard, V. (2015). *Sociologie des professions* (4^e éd.). Armand Colin.

Dunne, N. (2021). Liberalisation and the Legal Profession in England and Wales. *The Cambridge Law Journal*, 80(2), 274-307.
<https://doi.org/10.1017/S0008197321000271>

Durhan, İ. (2004). Ülkemizde Avukatlık Kurumunun Tarihsel Gelişimi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(3-4), 23-46.

Durkheim, E. (1991). *De la division du travail social* (2^e éd.). Quadrige.

Edwards, H. T. (1992). The Growing Disjunction between Legal Education and the Legal Profession. *Michigan Law Review*, 91(1), 34. <https://doi.org/10.2307/1289788>

El-Auwad, M. (2021, juillet 8). *Zauberwort „Flexibilität“ : Was junge Jurist:innen heute von Kanzleien erwarten*.
<https://anwaltsblatt.anwaltverein.de/de/themen/kanzlei-praxis/zauberwort-flexibilitaet-was-junge-juristinnen-heute-von-kanzleien-erwarten>

Erlanger, H. S., & Klegon, D. A. (1978). Socialization Effects of Professional School : The Law School Experience and Student Orientations to Public Interest Concerns. *Law & Society Review*, 13(1), 11. <https://doi.org/10.2307/3053241>

Esirgen, S. Ö. (2014). *Tanzimattan Cumhuriyete Avukatlık*. 63(4), 737-778.

Évolution de carrière des avocates : Discrimination de genre ? (2022).
<https://www.neria-recrutement.fr/article/evolution-de-carriere-des-avocates-discrimination-de-genre>

Facts & Firsts. (2024). Undergraduate Admissions. <https://admissions.wustl.edu/life-at-washu/fun-facts/>

Freidson, E. (1970). *Profession of Medicine*. New York.

Friedman, L. M. (2002). *American Law in the 20th century*. Yale University Press.

Galanter, P., & Palay, T. M. (1991). *Tournament of lawyers : The transformation of the big law firm*. University of Chicago Press.

Ghouri, F. (2021). *Junior Lawyers & the pay war : How much is enough ? - CityAM*.
<https://www.cityam.com/junior-lawyers-the-pay-war-how-much-is-enough/>

Güriz, A. (1995). *Prof. Dr. Hamide Topçuoğlu'na Armağan*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Hagan, J., Huxter, M., & Parker, P. (1988). Class Structure and Legal Practice : Inequality and Mobility among Toronto Lawyers. *Law & Society Review*, 22(1), 9.

<https://doi.org/10.2307/3053561>

Hagan, J., & Kay, F. (2007). Even Lawyers Get the Blues : Gender, Depression, and Job Satisfaction in Legal Practice. *Law & Society Review*, 41(1), 51-78.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2007.00291.x>

Hagan, J., & Kay, F. M. (2003). Building Trust : Social Capital, Distributive Justice, and Loyalty to the Firm. *Law & Social Inquiry*, 28(2), 483-519.

Hanlon, G. (1999). *Lawyers, the state, and the market : Professionalism revisited*. MacMillan Business.

Heinz, J. P. (1977). Specialization and Prestige in the Legal Profession : The Structure of Deference. *American Bar Foundation Research Journal*, 2(1), 155-216.

Heinz, J. P., & Laumann, E. O. (1978). The Legal Profession : Client Interests, Professional Roles, and Social Hierarchies. *Michigan Law Review*, 76(7), 1111.

<https://doi.org/10.2307/1287974>

Heinz, J. P., & Laumann, E. O. (1982). *Chicago Lawyers : The Social Structure of the Bar*. Russell Sage Foundation.

Heinz, J. P., Nelson, R. L., Sandefur, R. L., & Laumann, E. O. (2005). *Urban lawyers : The new social structure of the bar*. University of Chicago Press.

Henderson, W. D., & Alderson, A. S. (2016). The Changing Economic Geography of Large U.S. Law Firms. *Journal of Economic Geography*, 16(6), 1235-1257.

Henderson, W. D., & Galanter, M. (2008). The Elastic Tournament : The Second Transformation of the Big Law Firm. *Stanford Law Review*, 60(6), 1867-1929.

Historical Data : Total Number Of Law Schools And Students, 1964-2012. (2013).

The Faculty Lounge. <https://www.thefacultylounge.org/2013/02/historical-data-total-number-of-law-students-1964-2012.html>

Hughes, E. C. (1958). *Men and Their Work*. Free Press of Glencoe.

Hughes, E. C. (1993). *The Sociological Eye*. Transaction Publishers.

IBA Young Lawyers ' Report (p. 55). (2022). International Bar Association.

Johnson, T. (1972). *Professions and Power*. Macmillan.

Kalem, S. (2010). *Contested meanings-imagined practices : Law at the intersection of mediation and legal profession; a socio-legal study of the juridical field in Turkey*. The New School.

Kallenbach, J. (2019, mai 28). *Zukunft der Anwaltschaft ist weiblich – Dennoch Benachteiligung von Frauen*. <https://anwaltsblatt.anwaltverein.de/de/themen/kanzlei-praxis/zukunft-der-anwaltschaft-ist-weiblich-dennoch-benachteiligung-von-frauen>

- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Book.
- Kay, F. M., & Hagan, J. (1995). The Persistent Glass Ceiling : Gendered Inequalities in the Earnings of Lawyers. *The British Journal of Sociology*, 46(2), 279.
<https://doi.org/10.2307/591789>
- Koytak, M. E. (2022). *Mesleğin Dönüşümü : Hekimler ve Avukatlar*. Medeniyet University.
- Kronman, A. T. (1993). *The Lost Lawyer : Failing Ideals of the Legal Profession*. Harvard University Press.
- Ladinsky, J. (1963). Careers of Lawyers, Law Practice, and Legal Institutions. *American Sociological Review*, 28(1), 47. <https://doi.org/10.2307/2090457>
- Lahire, B. (2005). *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*. Armand Colin.
- Lahire, B. (2011). *L'homme pluriel : Les ressorts de l'action*. Fayard.
- Lahire, B. (2013). La fabrication sociale des individus : Cadres, modalités, temps et effets de socialisation. In *Dans les plis singuliers du social : Individus, institutions, socialisations* (p. 115-132). La Découverte.
- Lahire, B. (Éd.). (2019). *Enfances de classe : De l'inégalité parmi les enfants*. Seuil.
- Lareau, A. (2011). *Unequal Childhoods* (2nd ed.). University of California Press.
- Larson, M. S. (2017). *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*. Routledge.
- Lascombes, P. (2010). Changer le droit, changer la société : Le moment d'un retournement: *Genèses*, n° 77(4), 110-123. <https://doi.org/10.3917/gen.077.0110>
- Le Nevé, S. (2020, mars 18). « Les jeunes avocats sont tout sauf des nantis » : Après l'école du barreau, le côté précaire de la robe.
https://www.lemonde.fr/campus/article/2020/03/18/les-jeunes-avocats-sont-tout-sauf-des-nantis-apres-l-ecole-du-barreau-le-cote-precaire-de-la-robe_6033497_4401467.html
- Life at the Young Bar*. (2022). Careers Research & Advisory Centre.
- Lortie, D. C. (1959). Laymen to Lawmen : Law, School, Careers and Professional Socialization. *Harvard Educational Review*, 325-369.
- MacDonald, K. (1995). *The Sociology of the Professions*. SAGE.
- Magnusson, E., & Marecek, J. (2015). *Doing Interview-based Qualitative Research : A Learner's Guide* (1^{re} éd.). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107449893>

- Menkel-Meadow, C. (1986). The Comparative Sociology of Women Lawyers : The « Feminization » of the Legal Profession. *Osgoode Hall Law Journal*, 24(4), 897-918.
- Mert, N. (2022). *İktidar İttifakı'nın Alevilik dokundurmaları*. Politikyol.
<https://www.politikyol.com/iktidar-ittifakinin-alevilik-dokundurmaları>
- Merton, R. K. (1997). *Eléments de théorie et de méthode sociologique*. Armand Colin.
- Nelson, R. L. (1994). Futures of American Lawyers : A Demographic Profile of a Changing Profession in a Changing Society. *CASE WESTERN RESERVE LAW REVIEW*, 44(2), 345-406.
- Obiol-Francés, S., Santos-Ortega, A., & Muñoz-Rodríguez, D. (2019a). Job precariousness among lawyers in Spain. *Journal of Poverty and Social Justice*, 27(2), 279-294. <https://doi.org/10.1332/175982718X15451304489459>
- Obiol-Francés, S., Santos-Ortega, A., & Muñoz-Rodríguez, D. (2019b). Job precariousness among lawyers in Spain. *Journal of Poverty and Social Justice*, 27(2), 279-294. <https://doi.org/10.1332/175982718X15451304489459>
- Öndül, H. (2021). *OHAL KHK'ları ve İnsan Hakları Mücadelesine Etkileri* (p. 20). İnsan Hakları Derneği.
- Ortaylı, İ. (2015). *Hukuk ve İdare Adamı Olarak Osmanlı Devletinde Kadı*. Türkiye Adalet Akademisi Yayınları.
- Our History | Howard University School of Law*. (2024).
<https://law.howard.edu/about/our-history>
- Parcel, T. L., & Mueller, C. W. (1983). *Ascription and Labor Markets : Race and Sex Differences in Earnings*. Academic Press.
- Parkin, F. (1979). *Marxism and Class Theory*. Columbia University Press.
- Parsons, T. (1939). The Professions and Social Structure. *Social Forces*, 17(4), 457-467. <https://doi.org/10.2307/2570695>
- Parsons, T. (1968). *The Structure of Social Action*. Free Press.
- Parsons, T. (1991). *Social System* (2nd ed). Routledge.
- Riesman, D. (1957). Law and Sociology : Recruitment, Training and Colleagueship. *Stanford Law Review*, 9(4), 643. <https://doi.org/10.2307/1226642>
- Robineau, S. (2023). *Pourquoi les jeunes avocats abandonnent-ils le barreau ?*
<https://www.village-justice.com/articles/pourquoi-les-jeunes-avocats-abandonnent-ils-barreau,42458.html>

- Rothman, R. A. (1984). Deprofessionalization : The case of law in America. *Work and Occupations*, 11(2), 183-206.
- Sabatier, E. (2016). *La précarité dans l'avocature*.
<https://medium.com/@edgarsabatier/la-pr%C3%A9carit%C3%A9-dans-lavocature-c0e45fe08b2f>
- Saks, M. (1983). Removing the Blinkers? A Critique of Recent Contributions to the Sociology of Professions. *The Sociological Review*, 31(1), 3-21.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1983.tb00677.x>
- Sandefur, R. L. (2001). Work and Honor in the Law : Prestige and the Division of Lawyers' Labor. *American Sociological Review*, 66(3), 382.
<https://doi.org/10.2307/3088885>
- Sander, R. H., & Williams, E. D. (1989). Why Are There So Many Lawyers ? Perspectives on a Turbulent Market. *Law & Social Inquiry*, 14(3), 431-479.
- Sandra, A. R. (2024, octobre 29). *La lucha de géneros en la abogacía : Perspectiva desde la igualdad vivida*. <https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/la-lucha-de-generos-en-la-abogacia-perspectiva-desde-la-igualdad-vivida-2024-07-24/>
- Sarat, A., & Felstiner, W. L. F. (1988). Law and Social Relations : Vocabularies of Motive in Lawyer/Client Interaction. *Law & Society Review*, 22(4), 737.
<https://doi.org/10.2307/3053708>
- Şeref, E. (2014a). *Emergent Distinctions In The Juridical Field : The Case Of "Plaza Attorneys" in Turkey*. Sabancı University.
- Şeref, E. (2014b). *Emergent Distinctions in the Juridical Field : The Case of « Plaza Attorneys » in Turkey*. Sabancı University.
- Sheehy, E. (2006). *Calling for Change : Women, Law, and the Legal Profession*. University of Ottawa Press.
- Sherr, A., & Webb, J. (1989). Law Students, the External Market, and Socialization : Do We Make Them Turn to the City? *Journal of Law and Society*, 16(2), 225.
<https://doi.org/10.2307/1410361>
- Smigel, E. O. (1964). *The Wall Street lawyer*. Free Press of Glencoe.
- Sommerlad, H. (2007). Researching and Theorizing the Processes of Professional Identity Formation. *Journal of Law and Society*, 34(2), 190-217.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6478.2007.00388.x>
- Stark, T. L. (2023). *Thinking Like a Deal Lawyer*.

- Stevens, R. B. (2001). *Law School : Legal Education in America from the 1850s to the 1980s*. The Lawbook Exchange.
- Swain, J. (2018). *A Hybrid Approach to Thematic Analysis in Qualitative Research : Using a Practical Example*. SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781526435477>
- Tamanaha, B. Z. (2012). *Failing Law Schools*. University of Chicago Press.
- Tamanaha, B. Z. (2013). Is Law School Worth the Cost? *Journal of Legal Education*, 63(2), 173-188.
- Tan, M. (1972). *Meslek Olarak Hukuk ve Siyasette Hukukçu*. Sevinç Matbaası.
- Tejani, R. (2019). *Law and society today*. University of California Press.
- Timmermans, S., & Tavory, I. (2012). Theory Construction in Qualitative Research : From Grounded Theory to Abductive Analysis. *Sociological Theory*, 30(3), 167-186.
<https://doi.org/10.1177/0735275112457914>
- Üçok, C., & Mumcu, A. (1987). *Türk Hukuk Tarihi*. Savaş Yayınları.
- Velasco, J. (2023, décembre 21). *Los jóvenes abogados señalan la precariedad laboral como el gran inconveniente para ejercer en Madrid*. Cinco Días.
https://cincodias.elpais.com/legal/2023/12/21/juridico/1703146828_390870.html
- Vila-Henninger, L., Dupuy, C., Van Ingelgom, V., Caprioli, M., Teuber, F., Pennetreau, D., Bussi, M., & Le Gall, C. (2024). Abductive Coding : Theory Building and Qualitative (Re)Analysis. *Sociological Methods & Research*, 53(2), 968-1001. <https://doi.org/10.1177/00491241211067508>
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. University of California Press.
- Webley, L. (2015). Legal Professional De(Re)Regulation, Equality, and Inclusion, and the Contested Space of Professionalism Within the Legal Market in England and Wales. *Fordham Law Review*, 83(5), 2349-2367.
- Weiss, R. S. (1995). *Learning from strangers : The art and method of qualitative interview studies* (First Free Press paperback ed). Free Press.
- Yargıdaki kadrolaşmayı başlatan isim; Mehmet Moğultay*. (2010).
<https://www.oncekultur.com/?Syf=26&Syz=700220&/Yarg%C4%B1daki-kadrola%C5%9Fmay%C4%B1-ba%C5%9Flatan-isim;-Mehmet-Mo%C4%9Fultay>
- Yörük, A. A. (2008). *Mekteb-i Hukuk'un kuruluşu ve faaliyetleri*. Marmara.
- Yürüt, B. (2017). Tanzimat Sonrası Osmanlı Kadın Hareketi ve Hukuki Talepleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 30(133), 365-396.

APPENDICES

Appendice 1: guide d'enretien

Lisans Yılları

- Hukuka ilginiz nasıl oluştu? Bilinçli bir tercih miydi?
- Aileniz sizi hukuk mesleklerine yönlendirdi mi?
- Neden hakim/savcı değil de avukat olmayı tercih ettiniz?
- Lisans eğitimi boyunca neler yaptınız?
- Yaz stajı yaptınız mı? Nerelerde yaptınız?
- Neden bu staj yerlerini tercih ettiniz? Kriterleriniz nelerdi?
- Lisans dönemi boyunca mesleki amaçla sosyal ağlar kurdunuz mu?
- Lisans dönemi boyunca tüketim pratikleriniz nasıldı?

Meslek Yılları

- Zorunlu stajı nerede yaptınız? Nasıl ulaştınız? Kriterleriniz nelerdi?
- Mezun olduktan sonra nerelerde çalıştınız? Bu yerlere nasıl eriştiniz?
- Buralarda yaşadığınız zorluklar nelerdi?
- Ne tür işler yaptınız?
- Hukuk fakültelerin sayısının artması sizi nasıl etkiliyor?
- Müvekkillere nasıl erişim sağlıyorsunuz?
- Neden serbest veya bağlı avukat olarak çalışmayı tercih ettiniz?

Appendice 2 : caractéristiques des interviewés

	Sexe	Âge	Type de pratique	Formation académique	Expérience professionnelle	Lieu de travail	Milieu Social
Emre	M	28	Individuelle	Université Medipol	6	Istanbul	Aisé
Hasan	M	31	Individuelle	Université Marmara	7	Istanbul	Modeste
Can	M	31	Individuelle	Université Koç	8	Istanbul	Aisé
Ahmet	M	32	Salerié (cabine de taille moyenne)	Université Marmara	9	Istanbul	Modeste
Murat	M	33	Associé	Université Istanbul	10	Uşak	Aisé
Osman	M	29	Associé	Université Hacettepe	6	Ankara	Modeste
Ali	M	27	Salerié (petit cabinet)	Université Selçuk	4	Balıkesir	Modeste
Derya	F	33	Associée	Université Istanbul	10	Istanbul	Modeste
Ece	F	31	Individuelle	Université Özyeğin	7	Istanbul	Aisé
Şenay	F	29	Individuelle	Université Ankara	6	Giresun	Modeste
Ceren	F	29	Saleriée (grand cabinet)	Université Yeditepe	6	Istanbul	Aisé
Elif	F	28	Saleriée (cabine de taille moyenne)	Université Bilkent	5	Istanbul	Aisé
Zeynep	F	30	Saleriée (cabine de taille moyenne)	Université Istanbul	8	Istanbul	Modeste
Melis	F	27	Individuelle	Université Marmara	4	Istanbul	Aisé
Zehra	F	28	Individuelle	Université Selçuk	5	Istanbul	Modeste

TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı : Furkan ESEN
Tez Başlığı : Les inégalités et les variations dans la profession
d'avocat : une étude sur la socialisation
professionnelle et les trajectoires des jeunes avocats

Savunma Tarihi : 02 / 12 / 2024
Danışman : Doç. Dr. Kamil Cem ÖZATALAY

JÜRİ ÜYELERİ:

Unvan, Ad-Soyadı

İmza

Doç. Dr. Kamil Cem ÖZATALAY

Doç. Dr. Buket TÜRKMEN

Dr. Öğr. Üyesi Müge Neda ALTINOKLU

Prof. Dr. Ulun AKTURAN

Enstitü Müdürü