

ALLO MAMAN BOBO, JE SUIS AVOCAT

10 propositions pour l'insertion professionnelle
des jeunes avocats

Enquête réalisée par Capucine Coquand pour *Carrières-juridiques.com*

Juillet 2015



SOMMAIRE

INTRODUCTION	03
ILS SONT ÉLÈVES OU JEUNES AVOCATS	04
ILS ONT ACCEPTÉ DE RÉPONDRE À NOS QUESTIONS	05
PROPOSITION N°1 : ENSEIGNER AUX JEUNES AVOCATS LA VIE DANS UN UNIVERS HYPER CONCURRENTIEL	06
PROPOSITION N°2 : PROPOSER UNE FORMATION PERSONNALISÉE À TAILLE HUMAINE	07
PROPOSITION N°3 : ENCOURAGER LES EXPÉRIENCES À L'INTERNATIONAL	08
PROPOSITION N°4 : FORMER LES JEUNES AVOCATS AU MONDE DE L'ENTREPRISE	09
PROPOSITION N°5 : CONSIDÉRER L'ENTREPRISE COMME UN VIVIER D'EMPLOI	10
PROPOSITION N°6 : ÉVITER LES SPÉCIALISATIONS PRÉMATURÉES	11
PROPOSITION N°7 : INCITER LES JEUNES À SE RÉAPPROPRIER LES TERRITOIRES DÉSSERTÉS	12
PROPOSITION N°8 : SUPPRIMER LA POSTULATION ET CRÉER DES BARREAUX DE RÉGION	13
PROPOSITION N°9 : CRÉER DU LIEN INTERGÉNÉRATIONNEL	14
PROPOSITION N°10 : ENCOURAGER L'UTILISATION DES MOYENS DE COMMUNICATION	15
ILS ÉTAIENT CANDIDATS AU BÂTONNAT DE PARIS, ILS NOUS ONT DONNÉ LEUR AVIS	16
CONCLUSION	17
REMERCIEMENTS	18

INTRODUCTION

L'insertion professionnelle des jeunes avocats est une épine dans le pied d'une profession au passé prestigieux. Nombreux sont ceux qui, débutant dans la profession, ne parviennent pas à trouver leur première collaboration. Nombreux sont également ceux, parvenant à trouver une première collaboration décident de ne pas poursuivre après seulement trois ans d'exercice. Milieu professionnel trop exigeant, désillusion concernant la rémunération, manque d'indépendance, difficultés à conserver une vie privée... sont autant de raisons poussant les jeunes à emprunter un autre chemin que celui de l'avocature. Le nombre d'avocats ne cesse de croître depuis dix ans, obligeant par ailleurs, les jeunes à voguer dans un univers ultra concurrentiel. La profession comptait 39 454 avocats en 2002, elle en compte aujourd'hui près de 57 000. Certaines régions manquent pourtant cruellement d'avocats, alors même que la capitale compte près de 27 000 robes noires. À nombre inadapté, formation inadaptée. La profession a de plus en plus de mal à organiser son propre enseignement. L'étude sur la formation des avocats réalisée par Carrières-Juridiques.com en 2014 l'illustre. Une grande majorité des élèves avocats regrettent une formation trop longue, incapable de préparer à l'insertion professionnelle. Ils sont malgré tout

globalement confiants concernant l'avenir de leur carrière. (Retrouvez en ligne l'étude sur la formation des avocats*).

Face à cette réalité, et l'étude de que nous avons réalisée l'année dernière, que faire pour permettre aux jeunes de s'insérer plus facilement dans la profession ? Comment les dissuader de la quitter après seulement trois ans d'exercice ? Des solutions alternatives à la simple réduction du nombre sont-elles envisageables ?

C'est dans l'attente de réponses, que Carrières-Juridiques.com est allé cette année à la rencontre de bâtonniers, d'avocats, de membres de l'ordre, de directeurs d'écoles professionnelles, de professeurs. Les solutions aussi diverses que variées, indiquent une nécessité de replacer la profession dans sa réalité quotidienne et économique. Les jeunes avocats doivent dès aujourd'hui trouver leur place dans le nouveau « marché du droit ». Le droit est omni présent dans la société moderne dans laquelle l'avocat aura toujours une place à part. Le prestige de la robe noire doit être repensé, rénové et retrouvé. Carrières-Juridiques.com vous livre les dix propositions soulevées suite à 6 mois de rencontres avec les principaux acteurs du droit.

** Etude réalisée par Carrières-Juridiques.com en 2014, suite à un sondage national auprès des élèves-avocats et jeunes avocats.*

À propos de Carrières-Juridiques.com :

Carrières-Juridiques.com est un outil de recrutement moderne, performant et adapté aux spécificités des métiers juridiques, visant à faciliter la mise en relation entre candidats et recruteurs. Le site est aussi un outil de communication digitale autour de la « marque employeur », grâce aux espaces dédiés. Parce que les formations juridiques manquent souvent de visibilité, Carrières-Juridiques.com réalise en partenariat avec le journal Le Petit Juriste, le premier Guide des formations diplômantes en droit avec plus de 1700 formations juridiques répertoriées (Master 1, Master 2, DU, LLM, ...). Ce guide est complété par un annuaire des formations continues professionnelles. Enfin, Carrières-Juridiques.com est un site d'information dédié à l'actualité du monde du droit et des professions juridiques. Il regroupe aujourd'hui la première communauté du droit sur les réseaux sociaux.

Carrières-Juridiques.com est une société du groupe Leaders League (Editeur notamment du magazine Décideurs).



ILS SONT ÉLÈVES OU JEUNES AVOCATS

ILS SONT EN STAGE FINAL

« Mon stage aboutira peut être à une offre de collaboration. Cela dépendra du chiffre que réalisera le cabinet. J'ai trouvé mon stage grâce à mon entourage familial. Je souhaite toujours devenir avocat, mais pas dans n'importe quel cabinet. Je ne me vois pas dans un gros cabinet anglo-saxon. Etre avocat c'est pour moi une manière d'aider les gens, et cela suppose de trouver le juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle que certains cabinets semblent avoir oublié ».

Lou, 27 ans.

« J'ai trouvé mon stage final par piston. Celui-ci pourra certainement aboutir à une offre de collaboration, que j'accepterai pour des raisons financières, mais il supposera de pratiquer dans des domaines dans lesquels je ne suis pas forcément compétent. Ce stage m'a permis de me rendre compte de la pression permanente dans laquelle nous serons amenés à vivre, mais cela ne m'a pas démotivé pour autant ».

Antoine, 27 ans.

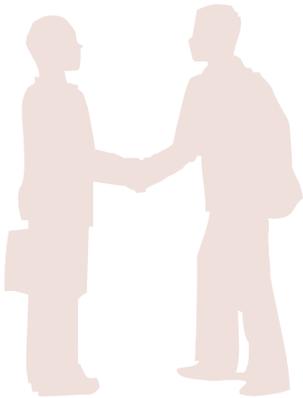
« Le processus pour trouver un stage est long et compliqué, parce qu'il sous-entend de faire un état des lieux des cabinets de la place et de cibler la structure qui nous convient. J'ai pour ma part très vite choisi un cabinet de renommée mondiale, pour son aspect international. Je suis ravie de ce stage qui m'a beaucoup appris et responsabilisée. »

Joséphine, 25 ans.

« J'ai trouvé mon stage final grâce aux contacts que j'ai pu avoir avec des magistrats lors d'un stage de six mois en juridiction. Il m'a agréablement surpris. J'avais une image plus obscure de la profession. J'envisage néanmoins dans le futur de quitter la profession pour intégrer la magistrature. »

Sophie, 28 ans.

ILS SONT EN COLLABORATION



« J'ai enchaîné mon stage final et ma première collaboration. Le stage final m'a permis de faire mes preuves. L'exercice correspond à l'idée que je me faisais de la profession grâce à la petite structure du cabinet, où la vie est rythmée entre audiences et rendez-vous clients. Je souhaite à l'avenir ouvrir mon propre cabinet pour avoir mon indépendance, mais cela suppose encore plusieurs années de collaboration. »

Madeleine, 27 ans.

« J'ai été embauchée en collaboration au sein du cabinet dans lequel j'ai effectué mon stage final. Grâce à la petite structure du cabinet, je peux dire que j'ai été tout de suite « jetée dans le grand bain », ce qui m'a permis d'être autonome plus vite. J'aimerais par la suite intégrer un cabinet plus important pour avoir une meilleure rémunération, puis à terme créer ma propre structure. »

Julia, 27 ans.

ILS NE SONT PLUS AVOCATS

« J'ai décidé de ne pas exercer la profession pour devenir entrepreneur. Mes stages et mon passage à l'EFB ne m'ont pas donné envie de poursuivre dans cette voie. L'univers est difficile et très loin de l'image qu'on peut s'en faire. Je ne regrette en rien d'avoir changé d'orientation ».

Aurélien, 28 ans, entrepreneur.

« J'ai choisi de quitter la profession après deux années d'exercice. Je me suis orientée dans la direction juridique d'un grand groupe. Je ne supportais plus les horaires indécents de travail et l'ambiance ultra compétitive au sein du cabinet dans lequel j'étais. L'entreprise est un univers moins stressant ».

Charlène, 29 ans, juriste d'entreprise.



ILS ONT ACCEPTÉ DE RÉPONDRE À NOS QUESTIONS...



ELIZABETH MENESGUEN

Présidente de la Commission Formation du CNB.
Ancien Bâtonnier de l'ordre des avocats du Val-de-Marne.



JEAN-LOUIS SCARINGELLA

Directeur de l'École de l'EFB
(Ecole de formation des barreaux).
Ancien directeur d'HEC et de l'ESCP Europe.
Avocat à la Cour, médiateur et arbitre.



BENOIT DUMONTET

Directeur de l'HEDAC (Haute Ecole des Avocats Conseils).
Ancien membre du Conseil de l'Ordre du Val d'Oise.
Avocat.



PIERRE-OLIVIER SUR

Bâtonnier du barreau de Paris
Ancien membre du Conseil de l'Ordre du barreau de Paris
Associé du cabinet Fischer,
Tandeau de Marsac, Sur & Associés



LAURENCE JUNOD-FANGET

Bâtonnier désigné du barreau de Lyon.
Ancien membre du conseil de l'ordre du barreau de Lyon.
Déléguée générale pour les modes amiable de
résolution des différends.



KAMI HAERI

Associé du cabinet August & Debouzy.
Ancien membre du Conseil de l'Ordre du barreau de Paris.
Auteur du rapport sur la réforme de l'accès initial.
à la profession d'avocat, novembre 2013.



JEAN-MICHEL DARROIS

Associé fondateur du cabinet Darrois Villey Maillot Brochier.
Ancien membre du Conseil de l'Ordre du barreau de Paris.
Auteur du rapport sur les professions du droit, Mars 2009.



HERVÉ DELANNOY

Directeur juridique de Rallye SA.
Président du Conseil National du Droit.
Ancien président de l'AFJE.

- ENSEIGNER AUX JEUNES AVOCATS LA VIE DANS UN UNIVERS HYPER CONCURRENTIEL -

La situation économique actuelle ne facilite pas l'insertion professionnelle dans sa globalité. La profession d'avocat n'est pas étrangère à la tourmente. Les clients ne sonnent que très rarement aux portes des cabinets d'avocats, si bien que ces derniers doivent aller « à la conquête » du marché. Cette réalité indéniable, tous les acteurs du droit que nous avons rencontrés nous l'ont rappelée.

« Il est évident que la situation économique caractérisée par une absence de croissance impacte la profession d'avocat, comme elle impacte les autres professions libérales », nous explique Elizabeth Menesguen. De son côté, le directeur de l'EFB, Jean-Louis Scaringella met un point d'honneur à ne pas « cacher les difficultés du métier. Les cabinets sont des entreprises qui subissent elles aussi le sort de la crise ».

Si la réalité saute aux yeux pour certains, elle doit néanmoins être rappelée à ceux qui s'apprentent à rentrer dans la profession. Un moyen d'éviter les déceptions. Comment accepter de rentrer dans un univers très concurrentiel, où trouver une collaboration peut être la croix et la bannière, après cinq années à la faculté, un voire plusieurs étés à réviser un examen difficile, et deux années à l'École ? Tout à chacun a envie de voir une fin heureuse à ces années de formations. « La situation économique de notre société nous pousse à préparer la relève à exercer dans un univers difficile », nous explique Jean-Louis

Scaringella. La conséquence logique de cette situation réside dans l'exigence croissante des cabinets envers les nouveaux arrivants dans la profession. « Les cabinets sont souvent plus exigeants envers leurs jeunes collaborateurs et recherchent que ceux-ci soient immédiatement opérationnels et rentables économiquement », complète Benoit Dumontet, le directeur de l'HEDAC.

Nombreux sont les jeunes qui arrivent dans la profession avec confiance, sans avoir pris conscience de cette réalité. « Certains élèves avocats n'ont pas conscience de la dureté du marché », confirme le directeur de l'EFB. Les avocats sont nombreux et les nouveaux arrivants se doivent de trouver des alternatives. Et celles-ci existent ! « Les sociétés se judiciairisent, elles vont avoir de plus en plus recours au droit (...) Le secteur est en croissance, les jeunes peuvent avoir confiance », nous explique d'ailleurs Jean-Michel Darrois.

« La situation économique actuelle caractérisée par une absence de croissance impacte la profession d'avocat »

Elizabeth Menesguen

La première des propositions pour l'insertion professionnelle est là : expliquer, enseigner aux jeunes avocats dès l'École, voire dès la faculté, que la conjoncture économique ne facilite pas la recherche de client. Ils doivent au plus vite sortir de leur esprit l'image de l'avocat passif, accueillant les clients frappant à sa porte, comme le faisait leurs aînés. Pour exister sur le marché, ils devront se vendre et user des techniques de marketing et de communication.



- PROPOSER UNE FORMATION PERSONNALISÉE À TAILLE HUMAINE -

Une formation de qualité est plus que jamais indispensable. La profession d'avocat est aujourd'hui extrêmement variée, si bien qu'une multitude de profils existent. Il est très difficile au stade de l'école de proposer aux jeunes, une formation adaptée aux différents profils. Pourtant, c'est la solution qui est mise en avant par l'Hedac, la haute école des avocats au conseil. Lorsque nous demandons à son directeur Benoit Dumontet, comment améliorer la formation, celui-ci nous explique que « la première des mesures est de tout faire pour que l'Hedac demeure une école à taille humaine permettant d'offrir un accompagnement person-

nalise à chacun de nos élèves-avocats autour d'une formation de qualité et exigeante répondant aux besoins exprimés par la profession d'avocat ». Ainsi tout est mis en œuvre pour que chaque élève avocat trouve sa voie, et s'oriente du mieux possible en fonction de ses ambitions.

Personnaliser davantage la formation des avocats permettrait d'éviter les erreurs d'orientation, si nombreuses. Cela passe aussi par une davantage d'écoute des jeunes avocats, par une meilleure représentation de ces derniers auprès de l'ordre.

INTERVIEW DE ...



BENOIT DUMONTET

- Directeur de l'HEDAC
(Haute Ecole des Avocats Conseils).
- Ancien membre du Conseil de
l'Ordre du Val d'Oise.
- Avocat.

Quelles sont les évolutions ces dernières années ?

Je remarque que certains profils sont très recherchés (double formation droit/école de commerce, ou double formation droit/économie...). L'insertion peut être extrêmement rapide, mais elle est compliquée pour les élèves-avocats uniquement titulaire d'un Master 1 ou d'un Master 2 peu reconnu. Je note également « turn over » beaucoup plus important et plus rapide lors de la première collaboration.

Quel constat pouvez-vous en tirer ?

Je pense qu'il existe une grande disparité de niveau et de reconnaissance des Masters 2 délivrés par les Universités. Les cabinets d'avocats ne sont pas épargnés par la crise économique, quelles que soient leurs activités à l'exception notable du droit du travail et de la fiscalité. Les cabinets sont dès lors, souvent, plus exigeants tant envers leurs stagiaires élèves-avocats que leurs jeunes collaborateurs et recherchent que ceux-ci soient immédiatement opérationnels et rentables économiquement.

Avez-vous prévu de mettre des solutions en place pour améliorer cette situation ?

La première mesure est de tout faire pour que l'Hedac demeure une école à taille humaine permettant d'offrir un accompagnement personnalisé à chacun de nos élèves-avocats. Dans ce cadre, nous axons ainsi la formation dispensée autour de quatre pôles : des mises en situation pratique professionnelle dynamiques et interactive, la gestion d'un cabinet, l'avocat étant également un chef d'entreprise, la maîtrise indispensable d'une langue étrangère (l'HEDAC étant un centre administrateur TOEIC) et l'ouverture des horizons (stages

en maison d'arrêt; voyages d'études auprès des juridictions internationales, partenariats avec l'Union européenne ou la délégation du barreau français, participation aux différents concours de médiation, d'arbitrage, de plaidoirie...). Nous constituons enfin un réseau des anciens tendant à favoriser l'insertion professionnelle de ceux-ci.

L'HEDAC EN QUELQUES CHIFFRES

Sur 100% des élèves ayant eu leur CAPA :

- 50% des élèves avocats signent un contrat de collaboration avec le cabinet ou ils ont effectué leur stage final.
- 25% trouvent une collaboration dans les délais de 0 à 6 mois
- 5% poursuivent des études supérieures
- 10% travaillent en qualité de juriste d'entreprise
- 2% restent à la recherche d'une première collaboration

- ENCOURAGER LES EXPÉRIENCES À L'INTERNATIONAL -

La maîtrise de l'anglais n'est plus une simple option pour les avocats. Nul ne peut se présenter aux portes des cabinets de petite comme de plus grande taille, sans maîtriser a minima la langue de Shakespeare. Pour les plus grands cabinets, une pratique quasi parfaite est indispensable. Les avocats expérimentés sont les premiers à le reconnaître. « Une pratique approximative de l'anglais marginalise un candidat », nous expliquait Kami Haeri, associé du cabinet August & Debouzy.

Parce qu'il est central dans le processus de recrutement, l'anglais est au cœur des problématiques des Ecoles. Benoit Dumontet, le directeur de l'Hedac, nous confie en faire une préoccupation majeure. « La maîtrise indispensable d'une langue étrangère est un des pôles sur lesquels nous axons notre formation. L'Hedac est d'ailleurs un centre administrateur du TOEIC ».

Malgré les efforts fournis par les écoles, le niveau d'anglais des candidats sur le marché de l'emploi reste souvent trop faible. Les jeunes souhaitant trouver une collaboration dans le secteur du droit des affaires, doivent impérativement se former à l'anglais.

Parmi les différentes solutions envisageables, le LL.M.* semble être le gage le plus sûr d'une maîtrise parfaite d'un

candidat. « Il existe aujourd'hui plusieurs façons de se former à l'anglais, notamment avec les LL.M. », nous expliquait à ce titre Kami Haeri. En plus d'être une preuve de l'excellent niveau d'anglais, le LL.M. est aussi un enseignement riche permettant d'acquérir une certaine ouverture d'esprit et une vision

différente des choses. C'est d'ailleurs le point de vue de Jean-Michel Darrois. « Aux Etats-Unis, les étudiants apprennent à se poser des questions, c'est essentiel et une qualité incontournable dans notre métier. C'est pourquoi, une formation juridique universitaire complétée par un LL.M. est également adaptée à la formation d'un avocat », analyse le fondateur du cabinet Darrois Villey Maillot Brochier. Cette ouverture d'esprit retient également l'attention dans le recrutement au sein du cabinet August & Debouzy. « De façon générale, il faut arrêter de penser à un modèle unique de formation avec un cursus hiérarchisé », nous confie Kami Haeri.

« Une pratique approximative de l'anglais marginalise un candidat »

Kami Haeri

Enfin, l'anglais est également un prérequis indispensable à l'avocat qui souhaite se réorienter dans le monde de l'entreprise.

La maîtrise courante d'une langue étrangère est une corde en plus à l'arc des avocats. Ces derniers auront tout intérêt à décaler leur entrée dans le monde professionnel dans cette optique en passant une année à l'étranger.

« Aux Etats-Unis, les étudiants apprennent à se poser des questions, c'est essentiel et une qualité incontournable dans notre métier. »

Jean-Michel Darrois

* Retrouvez toutes les informations sur les LL.M. sur Findyourllm.com.

- FORMER LES JEUNES AVOCATS AU MONDE DE L'ENTREPRISE -

L'avocat spécialisé en droit des affaires aura tout au long de sa carrière une cliente privilégiée : l'entreprise. Il doit donc impérativement en connaître le fonctionnement et les arcanes. Cette réalité, la plupart des acteurs que nous avons rencontrés l'ont pointée du doigt. « Les jeunes avocats doivent avoir en tête que quatre ans après leur prestation de serment, 60 % d'entre eux réaliseront leur chiffre d'affaires avec les entreprises », nous ex-

« Les jeunes avocats réaliseront leur chiffre d'affaires avec les entreprises »

Jean-Louis Scaringella

plique Jean-Louis Scaringella. Ce lien étroit entre l'avocat et l'entreprise, Hervé Delannoy, directeur juridique du groupe Rallye, nous le confirme. « Il est évident que plus l'avocat est proche de l'entreprise, plus il développe son activité » nous explique-t-il. « Il est primordial que les jeunes aient des connaissances poussées concernant le fonctionnement des entreprises », nous confie enfin Jean-Michel Darrois, allant jusqu'à préciser privilégier les double cursus lors des recrutements.

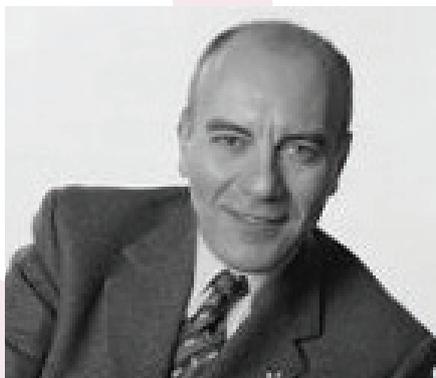
INTERVIEW DE ...

De façon globale, remarquez-vous certaines évolutions ces deux dernières années ?

Le nombre d'admis à l'EFB ne cesse d'augmenter. Cette évolution est en logique et va de pair avec la taille de notre barreau. Si certains semblent inquiets de cette croissance, nous sommes fiers de former les futurs avocats d'un barreau fort. Nous devons préparer la relève à exercer dans un univers économique difficile.

A propos de cette situation économique, quels sont les moyens mis en œuvre par l'EFB ?

Nous devons apprendre aux avocats de demain les nouvelles façons d'exercer notre métier. Nous avons mis en place des cours sur l'avocat en entreprise ou encore sur l'avocat correspondant CNIL. Nous avons par ailleurs



JEAN-LOUIS SCARINGELLA

- Directeur de l'Ecole de l'EFB (Ecole de formation des barreaux).
- Ancien directeur d'HEC et de l'ESCP Europe.
- Avocat à la Cour, médiateur et arbitre.

souhaité mettre en place un cours sur l'avocat connecté enseigné par Etienne Rouart. Les jeunes avocats doivent avoir en tête que quatre ans après leur prestation de serment, 60 % d'entre eux réaliseront leur chiffre d'affaires avec les entreprises, les dirigeants ou les entrepreneurs. Ils doivent dès l'école, connaître les termes liés à l'entreprise pour être en situation de répondre aux attentes de ce marché qui en pleine expansion. Nous avons notamment fait appel à Anne-Sophie Le Lay, la directrice juridique du groupe Renault, qui enseigne dans le cadre du cours « le client directeur juridique ». L'avocat intervient souvent comme un ingénieur juridique. L'Ecole doit habituer les jeunes à ne pas opposer les missions de conseil et de contentieux. C'est pourquoi nous encourageons les élèves à réaliser leur PPI en entreprise.

À PROPOS DE L'AVOCAT SALARIÉ EN ENTREPRISE : le projet fait parler de lui depuis près d'un an. Il s'agissait de créer un statut de l'avocat en entreprise, bénéficiant des règles déontologiques de l'avocat et principalement le *legal privilege* la confidentialité des avis. Le statut, initialement prévu par le projet de loi Macron, a divisé les forces vives de la profession. Alors que l'ordre du barreau de Paris voyait le projet d'un œil favorable, le CNB s'y est largement opposé, craignant une atteinte à la sacro-sainte indépendance de l'avocat. Le statut a été finalement évincé du projet de loi Macron, tout comme la solution alternative de doter les juristes d'entreprises du *legal privilege* seul. Déçus, le Cercle Montesquieu et l'AFJE, voyaient dans ce statut, « une avancée majeure en faveur de la compétitivité des entreprises françaises »¹. Les deux organisations ont d'ailleurs demandé au début de l'année 2015, aux dirigeants d'entreprise, de s'engager à ne traiter qu'avec les avocats favorables au statut de l'avocat en entreprise. Si la pétition n'a pas eu d'impact concret, elle a néanmoins remportée l'adhésion de plus de 130 dirigeants².

¹ Communiqué de presse du Cercle Montesquieu 10 décembre.

² Interview de Stéphanie Fougou, présidente de l'AFJE, par le Magazine Décideurs, le 20 avril 2014. www.magazine-decideurs.com/news/stephanie-fougou-nous-cherchons-pas-le-soutien-des-entreprises-nous-l-avons.

- CONSIDÉRER L'ENTREPRISE COMME UN VIVIER D'EMPLOI -

Au-delà de l'entreprise « client » de l'avocat, il est essentiel de soulever la problématique de l'entreprise comme « employeur » de l'avocat. Lorsque nous interrogeons des directeurs juridiques, ceux-ci nous expliquent qu'il n'y a qu'en France où l'avocat d'affaires et le juriste d'entreprise sont différenciés. Les deux faisant régulièrement le même travail, l'un dans l'entreprise, l'autre dans son cabinet. À la différence près, que les deux ne bénéficient pas des mêmes règles déontologiques. Cette exception française crée des difficultés, puisque les juristes d'entreprises étrangers sont généralement avocats et bénéficient d'avantages propres, comme le *legal privilege*. Cette exception freine les entreprises dans leur volonté d'envoyer les jeunes juristes français à l'étranger. Certains groupes, comme Bombardier, ont d'ores et déjà choisi d'externaliser le traitement de certains

« Il est très facile d'externaliser une direction juridique et cela se fera de plus en plus si la situation n'évolue pas »,

Hervé Delannoy

dossiers. D'autres ont même décidé d'externaliser toute la direction juridique de l'entreprise. « *Il est très facile d'externaliser la direction juridique, et cela se fera de plus en plus, si la situation n'évolue pas* », s'inquiète Hervé Delannoy.

N'y a-t-il pas plus de différences entre un avocat d'affaires et un avocat pénaliste, qu'entre un avocat d'affaires et un juriste d'entreprise ? Pourquoi ne pas envisager de distinguer la profession à ce niveau précis ? S'il paraît difficilement envisageable pour un avocat pénaliste, auxiliaire de justice et acteur dans la construction de l'Etat de droit, de se soumettre au monde de l'entreprise, l'avocat d'affaires est-il dans la même situation ? Il s'agirait alors de distinguer l'avocat plaquant et l'avocat non-plaquant, comme le font les anglo-saxons. Cette coupure permettrait certainement une ouverture du marché de l'emploi pour les avocats au sein de l'entreprise.

INTERVIEW DE ...



HERVÉ DELANNOY

- Directeur juridique du groupe Rallye
- Directeur juridique de Rallye SA.
- Président du Conseil National du Droit.
- Ancien président de l'AFJE.

Le Conseil National du Droit pourrait-il envisager des solutions pour l'insertion professionnelle des avocats ?

Le CND est un organisme de réflexion qui regroupe toutes les professions du droit (notaires, avocats, huissiers, commissaires-priseurs, fonction territoriale...). Elle a vocation à parler de la formation. Pour réfléchir sur la profession d'avocat, nous devons le faire avec les avocats eux même et leur accord. La formation des avocats dépend des ordres. Il est difficile pour le CND de s'y mêler. Ce que le CND souhaiterait, c'est réfléchir à l'harmonie au niveau de la déontologie des professions du droit.

Vous êtes directeur juridique. Combien comptez-vous de titulaire dans votre direction juridique ?

50% de notre effectif est titulaire du CAPA. Le diplôme d'avocat n'apporte rien pour l'entreprise. Je préfère recruter une per-

sonne qui a déjà une vision de l'entreprise. Mais il est vrai qu'un candidat ayant pris connaissance de domaines particulièrement techniques en cabinet sera un atout pour une direction juridique. Par ailleurs, il est difficile d'envoyer des jeunes juristes français à l'étranger car n'étant pas avocats, ils ne bénéficient pas du secret professionnel. Ce système empêche de faire circuler nos jeunes.

L'entreprise est-elle un potentiel vivier d'emploi pour les jeunes avocats ?

Cela ne fait aucun doute ! Aujourd'hui, il y a de plus en plus d'entreprises qui exportent leurs directions juridiques à l'étranger, car le système français est une aberration. Nous sommes très souvent amenés à faire exactement les mêmes choses que font les avocats avec les entreprises qui sont leurs clientes, au sein même de nos directions juridiques.

- EVITER LES SPÉCIALISATIONS PRÉMATURÉES -

Certains jeunes avocats se lancent tôt dans des carrières très spécialisées. Cette solution est parfois bénéfique, mais elle aussi et souvent empruntée pour de mauvaises raisons (une rémunération plus élevée, un sentiment que le secteur sera plus porteur, une volonté d'expérience à tout prix...).

Les acteurs du droit sont dubitatifs quant à une spécialisation prématurée. « C'est un concept très français. En règle générale, elle est dommageable pour les jeunes et les cabinets », nous explique Jean-Michel Darrois. Encourager les jeunes à se spécialiser le plus tard possible leur permettrait donc d'avoir plus d'opportunités dans leurs recherches d'emploi. Pour Elizabeth Menesguen. « Certains jeunes avocats ont pu découvrir un appétit particulier pour tel ou tel domaine du droit et ils axent tout naturellement leur recherche vers des cabinets spécialisés. Cela peut parfois faire obstacle à la recherche fructueuse d'une première collaboration. »

En retardant leur spécialisation, les jeunes avocats évitent de se fermer des voies professionnelles, et de planifier trop à l'avance une carrière préconçue, voire imaginaire « Il est dommage de voir certains

jeunes choisir pour les premières années de leurs carrières un secteur, un type d'exercice, qui ne leur convient pas, uniquement parce qu'ils estiment qu'il est plus valorisant aux yeux d'autrui, plus stratégique ou plus rémunérateur », nous expliquait Kami Haeri, qui partage le sentiment de Jean-Michel Darrois. Celui-ci s'attache néanmoins à rappeler aux jeunes avocats de faire ce qu'ils souhaitent faire. « S'ils savent ce qu'ils aiment et souhaiteront faire plus tard, pourquoi ne pas commencer tout de suite? Certains avocats connaissent nécessairement des débuts difficiles avec des résultats peu gratifiants d'un point de vue financier, mais si c'est leur passion, ce qui les anime, alors je pense que nous devons les encourager, les soutenir, afin qu'ils s'accrochent ». Le juste milieu est donc à définir par chacun, en conscience et en fonction de ses propres aspirations.

« Certains jeunes avocats axent naturellement leur recherche vers des cabinets spécialisés. Cela peut parfois faire obstacle à une recherche fructueuse »,
Elizabeth Menesguen

INTERVIEW DE ...



JEAN-MICHEL DARROIS

- Associé fondateur du cabinet Darrois Villey Maillot Brochier.
- Ancien membre du Conseil de l'Ordre du barreau de Paris.
- Auteur du rapport sur les professions du droit, Mars 2009.

Plus de 35 % des élèves avocats considèrent avoir des lacunes de spécialisation en sortant de l'École du barreau, qu'en pensez-vous ?

La spécialisation est un concept très français. Dès la 6e, les jeunes doivent faire des choix

d'orientation. Pour moi, cela doit se faire au cours de la vie professionnelle. En règle générale, la spécialisation est dommageable pour les jeunes et les cabinets. L'idéal est qu'ils acquièrent une large culture juridique mais aussi générale afin d'éveiller leur curiosité. Chez Darrois Villey Maillot Brochier, nous faisons en sorte que les juniors touchent à tout et se révèlent dans une matière. Les cabinets sont là pour parachever la formation de ces avocats débutants. Je me souviens de trois collaborateurs qui ont commencé dans notre cabinet avec des certitudes sur leurs futures spécialisations. Au fur et à mesure de leur parcours ils ont réalisé que ce qui les passionnait n'était pas du tout ce qu'ils avaient en tête à leurs débuts !

Dans votre rapport sur les professions du droit en 2009, vous préconisiez la création d'une école des professions du droit. Aide-rail-elle à l'insertion des jeunes ?

Aujourd'hui, le bâtonnier fait bouger les choses, de nouveaux cours font leur apparition à l'École du barreau, notamment un

enseignement consacré à la gestion de cabinet. Cependant, au fond de moi, je pense que l'École du barreau telle qu'elle est aujourd'hui n'est pas adaptée. Entre le moment de l'obtention du CRFPA et du Capa, il se passe presque deux ans, c'est beaucoup trop long. Il me semble inutile de réapprendre aux étudiants ce qu'ils ont déjà acquis à la fac. L'École des professions du droit est une proposition qui permettrait de mettre en contact tous les futurs professionnels du droit.

Il serait intéressant pour l'ensemble de ces étudiants de se côtoyer et d'appréhender leurs méthodes de travail respectives. Les élèves avocats pourraient comprendre la manière de penser des magistrats et ces derniers la réalité des enjeux d'un dossier pour un avocat. Aujourd'hui, chaque métier suit sa propre formation sans favoriser les interactions entre elles. Prenons l'exemple de l'ENM, qui a des qualités certaines, elle forme des professionnels qui vont avoir beaucoup de pouvoir, sans jamais avoir été confrontées à la gestion ni à la réalité pratique d'un dossier.

- INCITER LES JEUNES À SE RÉAPPROPRIER LES TERRITOIRES DÉSSERTÉS -

La région parisienne regroupe la moitié des avocats de France. La situation est donc claire : il y a beaucoup d'avocats à Paris. Certains parlent même d'une saturation d'avocats dans la capitale, si bien qu'il n'y a plus de place pour tous les nouveaux arrivants dans la profession. « *Il n'y a pas trop d'avocats en France, il y en a surement trop à Paris. Or le besoin de droit est partout et il importe que nos jeunes avocats s'approprient les territoires désertés* », nous explique Elizabeth Menesguen. Preuve à l'appui : plusieurs régions ne comptent qu'une quinzaine d'avocats pour 100 000 habitants.

Comment contrer cette concentration parisienne ? Pour Kami Haeri, il est impensable de demander au barreau de Paris de se délester pour remplir les zones où il n'y a pas suffisamment d'avocats. « *Quoi qu'il arrive, c'est à ces zones de créer de l'attractivité* », rappelle l'associé du cabinet August & Debozy. Par ailleurs, il est difficile de demander à l'École de formation du barreau de Paris, financée par ce dernier, d'inciter les

jeunes à partir vers la province. « *Nous devons multiplier les échanges avec les autres barreaux de France* » nous indique pourtant le bâtonnier Pierre-Olivier Sur.

Le rôle central autour de cette problématique revient au CNB. C'est à lui d'encourager les jeunes à bouger vers la province, notamment par une nouvelle organisation du territoire. À ce titre, une des réponses envisagées par Kami Haeri est l'instauration de la multipostulation sur tout le territoire et la création de barreaux de région. Ce qui reviendrait à supprimer les 161 barreaux pour n'en avoir que vingt-et-un (proposition n°8).

« *C'est aux zones de province de créer de l'attractivité* »

Kami Haeri

INTERVIEW DE ...

Quelles difficultés les jeunes avocats ont-ils pour trouver une première collaboration ?

J'inclinerais à répondre : « les mêmes que celles que rencontre quiconque qui cherche à entrer pour la première fois dans le monde du travail... » Mais ce serait aller vite en besogne car en vérité ces difficultés sont gommées pour partie par l'existence du stage de six mois en cabinet d'avocat qui clôt le cursus de l'élève-avocat. Par ailleurs nous savons que les ordres veillent aujourd'hui plus qu'hier à la protection et à la défense des droits du jeune collaborateur. Je pense ici à la fixation par les Conseils de l'Ordre d'un montant minimum de rétrocession d'honoraires pendant les deux premières années de collaboration ou encore à l'instauration de congés parentaux... Force est d'avouer que ce contrôle, pourtant heureux, constitue parfois un frein à l'embauche.

Alors oui, trouver une première collaboration n'est pas toujours aisé. Mais les difficultés proviennent aussi parfois des exigences des nouveaux arrivants dans la profession. Je ne parle pas ici d'exigences financières mais d'exigences en matière de spécialisation. Certains jeunes avocats ont pu découvrir un appétit particulier pour tel et tel domaine du droit et ils axent tout

ELIZABETH MENESGUEN
- Présidente de la Commission
Formation du CNB.
- Ancien Bâtonnier.

« *Il n'y a pas trop d'avocats en France. Il y en a trop à Paris.* »



naturellement leurs recherches vers des cabinets spécialisés. Cela peut parfois faire obstacle à la recherche fructueuse d'une première collaboration. Il faut que ces jeunes confrères ouvrent les yeux sur tout ce qui leur est offert. Ce métier est fait de rencontres, d'opportunités parfois déterminantes pour un avenir professionnel.

Existe-t-il des inégalités entre Paris et la province sur ce point ?

Bien sûr. L'EFB, École de Formation Professionnelle des Avocats de la Cour d'Appel de PARIS, déverse chaque année sur le marché parisien environ 1800 jeunes avocats soit plus de la moitié des jeunes avocats de France, qui tous ambitionnent de s'inscrire au Barreau de PARIS lequel peut difficilement les absorber tous.

Pendant ce temps la Province est en quête d'avocats. Il est en France des régions où il n'est qu'une quinzaine d'avocats pour 100.000 habitants. Ainsi par exemple de la région Centre, de la Basse Normandie, de la Lorraine ou encore de la Champagne-Ardenne et de la Franche Comté... Il n'y a pas trop d'avocats en France, il y en a sûrement trop à Paris. Or le besoin de droit est partout et il importe que nos jeunes avocats s'approprient les territoires désertés

- SUPPRIMER LA POSTULATION ET CRÉER DES BARREAUX DE RÉGION -

L'hyper concentration parisienne est une problématique majeure dans l'insertion professionnelle des jeunes avocats. Ils sont nombreux à craindre de s'enfermer dans un périmètre trop restreint à une petite région de province, pauvre en affaires. À cette problématique, Kami Haeri a une réponse très concrète : instaurer des barreaux de région. Cela reviendrait à supprimer les 161 barreaux pour n'en avoir plus que vingt-et-un. « *Les avocats membres de ces barreaux auraient un sentiment d'appartenance plus large. Cela encouragerait peut-être les jeunes à quitter Paris* ». Les avocats seraient ainsi limités à un périmètre plus large.

Dans cette même optique et afin d'aller encore plus loin, Kami Haeri suggère une suppression de la postulation. La multipostulation permettrait également aux jeunes avocats de ne plus craindre de quitter la capitale pour la province.

Créatrice d'inégalité, la postulation connaît des dérogations. Certains avocats peuvent postuler au-delà de leur territoire, c'est le cas des avocats inscrits aux barreaux de Paris, Nantes,

Bobigny et Créteil. Ce qui creuse encore un peu plus l'écart entre les avocats parisiens et les autres.

Nombreux sont les partisans d'une multipostulation généralisée sur tout le territoire. Hubert Flichy et Antoine Genty dans un article intitulé « *la multipostulation pour tous* »¹, s'y montrent largement favorables « *Il apparaît souhaitable de généraliser la multipostulation, en laissant libres les confrères de faire appel à des correspondants s'ils le jugent nécessaire* » analysent les deux experts. La bureaucratie actuelle, les nouveaux moyens de communication entre parties et avec les magistrats, l'incompréhension du justiciable, le coût de la postulation, sont autant d'arguments en faveur de la modification des règles de la postulation.

« Les avocats membres de ces barreaux auraient un sentiment d'appartenance plus large. Cela encouragerait peut-être les jeunes à quitter Paris »

Kami Haeri

Une évolution dans ce sens est d'ores et déjà en marche. Le projet de loi dit « Macron » pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques élargit le périmètre de la postulation. Il prévoit que les avocats puissent à l'avenir « *postuler devant l'ensemble des tribunaux de grande instance du ressort de cour d'appel dans lequel ils ont établi leur résidence professionnelle* »².

LA POSTULATION

La postulation est actuellement régie par l'article 5 de la loi du 31 décembre 1971 « *Les avocats exercent leur ministère et peuvent plaider sans limitation territoriale devant toutes les juridictions et organismes juridictionnels ou disciplinaires, sous les réserves prévues à l'article précédent. Ils exercent exclusivement devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel ils ont établi leur résidence professionnelle et devant la cour d'appel dont ce tribunal dépend les activités antérieurement dévolues au ministère obligatoire des avoués près les tribunaux de grande instance et les cours d'appel.* »

¹ H. Flichy et A. Genty, *La multipostulation pour tous*, Gazette du palais édition professionnelle n°94 à 95, 4,5 avril 2014 http://www.flichygrange.com/wp-content/uploads/2014/05/article-dHubert-Multipostulation-1515_001.pdf
² Article 13 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

- CRÉER DU LIEN INTERGÉNÉRATIONNEL -

Si les premiers pas dans la professions sont pour certains difficiles, prenants et angoissants, ils sont loin d'être insurmontables. Il appartient à ceux, ayant emprunté ce chemin sinueux il y a quelques années, de rassurer les nouveaux arrivants. « *C'est à nous les aînés, de travailler pour éduquer les mentalités des plus jeunes et les aider à être plus sereins* », nous explique Kami Haeri.

C'est en ce lien entre jeunes avocats et avocats plus expérimentés, que Laurence Junod Fanget, bâtonnier désigné du barreau de Lyon voit une solution efficace pour l'insertion professionnelle des jeunes avocats. Il s'agirait alors d'accompagner concrètement les jeunes dans l'ouverture de leur nouvelle structure. « *Ils seraient alors suivis par un avocat référent membre de l'ordre, apte à les former et à répondre à leurs questions* », nous expliquait le bâtonnier du second barreau de France.

Cette solution a déjà été envisagée à Paris, « *tous les avocats du barreau de Paris ont un membre du conseil de l'Ordre référent qui est à leur disposition pour les aider à chaque étape de leur parcours professionnel* » nous explique Pierre-Olivier Sur le bâtonnier du barreau de Paris. Le conseil de l'ordre étant composé de quarante-deux membres, et le barreau de Paris de près de 27 000 avocat, chaque membre de l'ordre est « référent » de plus de 600 avocats.... Impossible ainsi d'imaginer le moindre lien possible entre les jeunes et ces membres de l'ordre parfois déconnectés de leur réalité. L'initiative pour rapprocher les générations reste néanmoins à souligner.

« Les jeunes avocats doivent être suivis par un avocat référent, membre de l'ordre, apte à les former et répondre à leurs questions »
Laurence Junod-Fanget,
Bâtonnier désigné du barreau de Lyon

INTERVIEW DE ...



KAMI HAERI

- Associé du cabinet August & Debouzy.
- Ancien membre du Conseil de l'Ordre du barreau de Paris.
- Auteur du rapport sur la réforme de l'accès initial. À la profession d'avocat, novembre 2013.

Qu'avez-vous envie de répondre aux 30 % de jeunes avocats qui déclarent ne pas avoir confiance pour l'avenir de leur carrière ?

Je comprends leurs inquiétudes puisqu'ils sont de plus en plus nombreux à rentrer dans la profession. Beaucoup souffrent ou se sentent fragiles. Certains d'entre eux sont dans une situation de grande précarité, se découragent. Cela contraste avec une sorte de prestige de notre profession qui fait rêver certains étudiants en droit. La réalité est brutale. C'est à nous d'être loyaux, pédagogues et transparents à leur égard: La profession d'avocat est la plus belle, mais c'est l'une des plus difficiles aussi. Et il n'est pas garanti que tous parviendrons à en vivre, à s'y épanouir. Nous avons nous aussi, comme toutes les professions, nos situations d'échecs. Il faut avoir le courage de leur dire la vérité sur le droit, le marché qu'il constitue, les habitudes nouvelles de consommation, etc.

Vous aviez relevé dans votre rapport une stagnation des revenus. Pensez-vous qu'il existe aujourd'hui un fossé entre la réalité et les attentes financières des jeunes avocats ?

Être avocat, c'est être entrepreneur. Les jeunes doivent faire ce dont ils ont envie sans forcément penser à un modèle de carrière ou à la rémunération. Il est dommage de voir certains choisir pour les premières années de leurs carrières un secteur, un type d'exercice, qui ne leur convient pas, uniquement parce qu'ils estiment qu'il est plus stratégique ou plus rémunérateur. Certains avocats connaissent nécessairement des débuts difficiles avec des résultats peu gratifiants d'un point de vue financier, mais si c'est ce qui les anime, alors je pense que nous devons les encourager, les soutenir, afin qu'ils s'accrochent. C'est à nous, leurs modestes aînés, de faire un effort pour sensibiliser les plus jeunes à ces questions, essayer de leur apporter énergie et sérénité.

- ENCOURAGER L'UTILISATION DES MOYENS DE COMMUNICATION -

C'est la loi dite « Hamon » du 17 mars 2014 et son décret d'application du 28 octobre 2014 qui a libéralisé la possibilité pour les avocats de faire de la publicité. La pratique est pourtant autorisée depuis 1991. Toute la profession ne voit pas d'un très bon œil l'arrivée de cette opportunité. Certains craignent que les avocats les plus modestes ne disparaissent derrière les grands cabinets de renommée mondiale disposant de budgets conséquents quant à leur communication. C'est un fait : de plus en plus de cabinets s'équipent en communication en interne via des responsables de la communication, ou en externe en faisant appel à des agences de communication spécialisées pour la profession.

Pour Kami Haeri, les jeunes avocats ont aujourd'hui la chance de vivre à l'heure du numérique. « *Les nouveaux outils de développement dont disposent les jeunes avocats sont moins coûteux qu'avant* », nous explique l'avocat. Parmi ces outils de développement, on retrouve les réseaux sociaux. S'ils ont l'inconvénient d'être chronophages, ils sont gratuits et effi-

caces pour se faire connaître et fédérer une communauté autour de son activité. Pour Cyril Chassaing, associé du cabinet de conseil en stratégies et communication spécialisée dans les métiers du conseil, Enderyby, « *beaucoup d'avocats sous-estiment le rôle de la communication dans leur business développement* ». Avant de préciser être de plus en plus « *amené à leur faire comprendre la nécessité de s'investir dans les réseaux sociaux* ». Certains avocats reconnaissent même conquérir des nouveaux clients grâce à la « *twittosphère* ». Un bon exemple d'action pour la conquête de nouveaux marchés.

Il est donc fondamental d'enseigner les bases de la communication comme du marketing 2.0 aux jeunes avocats encore trop peu formés en la matière. Que ce soit dès la formation initiale par leur passage à l'EFB ou par des modules de formation continue, les jeunes avocats doivent prendre conscience que la communication autour de leur activité n'est plus simplement facultative. Elle est un véritable moyen de se faire connaître, que ce soit dans l'optique d'attirer de nouveaux clients comme de trouver une collaboration.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI HAMON :

La loi du 17 mars 2014, dite loi Hamon, autorise les avocats à recourir à la publicité et à la sollicitation personnalisée.

Son décret d'application prévoit que la publicité est permise seulement si elle procure une information sincère sur la nature des prestations de services proposées. Elle exclut tout élément comparatif ou dénigrant. Certains moyens de communication sont interdits aux avocats. C'est le cas pour les affiches, les tracts, les films cinématographiques et les émissions radios ou télévisées.



ILS ÉTAIENT CANDIDATS AU BÂTONNAT DE PARIS, ILS NOUS ONT DONNÉ LEUR AVIS



FRÉDÉRIC SICARD & DOMINIQUE ATTIAS

(Elus bâtonniers et vices-bâtonniers). « La base de données dont je prônais la constitution il y a deux ans a finalement été discrètement créée à l'EFB. J'en souhaite la publicité, l'ouverture à tous et vers les autres Barreaux. Je veux aussi maintenir et étendre l'offre de la pépinière, à la création de laquelle j'ai également participé en son temps aux côtés du Bâtonnier Christian Charrière-Bournazel dont j'étais le secrétaire. »



DAVID GORDON KRIEF & HUBERT FLICHY. « La première action est évidemment en faveur du développement de l'activité, pour permettre la croissance de nos cabinets et donc le recrutement de collaborateurs. L'ordre doit également, en plus du travail sur la conquête de nouveaux territoires, donner la meilleure formation aux avocats, et leur donner les outils utiles. »



JEAN-LOUIS BESSIS. « Les états généraux de la collaboration sont urgents et ne devront exclure aucune piste, y compris l'incitation financière pour les petits cabinets. J'entends en amont développer les moyens dont dispose l'EFB pour procurer des stages car nombre d'entre eux débouchent sur une collaboration. »



LAURENT MARTINET & MARIE-ALIX CANU BERNARD. « Nous souhaitons les accompagner en mettant en place une cellule dédiée au sein du barreau entrepreneurial et un tutorat renforcé dès l'EFB. Leur installation doit également être facilitée par une domiciliation plus simple au sein de cabinets existants ou de la Pépinière. »



BENOIT CHABERT & PHILIP COHEN. « Nous devons revoir les conditions d'accès et la formation à l'EFB. La Maison du barreau numérique permettra entre autres un service d'offres de collaborations efficace. Par ailleurs, il faut aussi inciter les cabinets à intégrer des jeunes confrères par des allègements de charges. »



NICOLAS LEREGLE & NATHALIE ATTIAS. « Nous proposons un système de mise en relation entre des avocats qui souhaitent céder leurs activités et de jeunes confrères qui souhaitent s'installer. L'idée est de favoriser une reprise de cabinet en douceur sur une période de un à cinq ans, en limitant les difficultés liées à la création d'une clientèle. L'ordre apportera son concours pratique et suscitera les solutions de financement ad hoc. »

CONCLUSION

La profession d'avocat est en pleine évolution. Le nouveau « marché du droit » l'oblige à exister dans un univers hyperconcurrentiel, où les jeunes rencontrent de plus en plus de difficultés à trouver leur première collaboration, et à développer leur propre clientèle. Le nombre croissant d'avocats depuis dix ans n'est pas étranger à la problématique, mais n'est pas le seul facteur.

La formation doit jouer un rôle central dans l'accompagnement des jeunes avocats quant à leur insertion professionnelle. Celle-ci ne doit plus seulement leur inculquer les règles élémentaires de déontologie et de procédure. Elle doit être en mesure de leur donner les moyens de vivre dans un univers économique difficile et hyperconcurrentiel. Elle doit d'une part replacer l'entreprise au centre de la problématique. Pour beaucoup, celle-ci jouera un rôle majeur dans leur carrière. Nul avocat ne doit ignorer les arcanes du fonctionnement de l'entreprise en sortant de l'École. Elle doit d'autre part apprendre aux avocats de demain à être de vrais entrepreneurs. Cela passe par l'enseignement de la comptabilité, des ressources humaines, mais également de la communication.

Les jeunes avocats doivent avoir en tête qu'ils devront passer par la case communication et marketing pour faire connaître leur activité. L'École doit leur apprendre à envisager les outils de communication et de marketing, qui sont aujourd'hui plus que jamais placés sous le signe du numérique.

Les avocats « seniors » ont également leur rôle à jouer. Ces derniers doivent prendre en charge les plus jeunes pour leur apporter plus de soutien, et leur expliquer la réalité « terrain » du métier.

Enfin, si le nombre n'est qu'un facteur de la problématique, il est aujourd'hui indispensable de réfléchir à une meilleure organisation du territoire. Une réforme efficace de la postulation et des différents barreaux permettrait de rééquilibrer l'exercice de la profession sur tout le territoire et de désengorger la capitale.

La situation est plus difficile pour les jeunes avocats arrivant aujourd'hui dans la profession. Des solutions existent néanmoins et méritent d'être envisagées. C'est ce que Carrières-Juridiques.com a tenté de démontrer en réalisant cette enquête.



REMERCIEMENTS

Je remercie tous les acteurs du droit qui ont accepté de répondre à nos questions avec leur regard d'experts, Madame le bâtonnier Laurence Junod-Fanget, Madame le bâtonnier Elizabeth Menesguen, Monsieur le bâtonnier Pierre-Olivier Sur, Messieurs les directeurs Jean-Louis Scaringella et Benoit Dumontet, Monsieur le président du CND Hervé Delannoy, Jean-Michel Darrois, Kami Haeri.

Je remercie tous les candidats au bâtonnat du barreau de Paris, qui se sont également prêtés au jeu de nos questions.

Je remercie les avocats, enseignants, juristes, directeurs juridiques, entrepreneurs qui ont contribué à la réalisation de cette enquête sans y être mentionnés.

Je remercie Angélique Ogou, notre graphiste de l'espace.

Je remercie Camille Drieu, Blandine Juge, Laura Lizé, Pascale D'Amore, Adrien Chaltiel et toutes les équipes de Carrières-Juridiques.com pour leurs conseils avisés.

