Directeurs juridiques, comment développer votre employabilité ?

Sciences Po Paris

Le cercle Montesquieu compte au total 11 commissions : « CAC 40 », « Affaires internationales », « Finance et bourse », « Gouvernance et éthique », *etc. La dernière à avoir été créée s'intitule* « Employabilité des directeurs juridiques (DJ) ». *Alors qu'elle fête son premier anniversaire, le cabinet de conseil en management Day One a publié une étude sur le même sujet.*

Le métier de directeur juridique évolue constamment, car il s'adapte continuellement. *« Mener des actions de sensibilisation sur l'évolution de la fonction auprès des membres »* représente d'ailleurs l'une des principales missions de la commission *« Employabilité des directeurs juridiques »* du Cercle Montesquieu. *« Nouer des partenariats avec divers cabinets de ressources humaines et de recrutement »* est un autre objectif. Malgré ses un an, la jeune commission a déjà de nombreuses réalisations à son actif. Outre la kyrielle de petits-déjeuners, de dîners-débats, d'interventions et de partenariats, cette commission, dirigée par Renalda Harfouche d'Ipsos et Brigitte des Abbayes d'Oracle France, a diligenté une enquête réalisée par *Day One*. Elle révèle qu'une majorité des directeurs juridiques souhaitent un élargissement de leur périmètre d'activité.

L'étude a été présentée et commentée lors d'une table ronde qui s'est tenue à Sciences Po le jour de la rentrée de la première promotion de l'Executive Master Counsel (voir l'article page 7 de ce journal). Un questionnaire a été adressé aux membres du cercle Montesquieu, parmi lesquels 91 % étaient en poste. Ils sont plus de 90 à avoir répondu à des questions sur les thèmes suivants : *« Évolutions de la fonction et du périmètre du DJ »* ; *« Compétences pour renforcer l'employabilité »* ; *« Freins et obstacles pour l'évolution du DJ »* et *« Commission Employabilité du cercle Montesquieu »*.

L'IMPORTANCE DES COMPÉTENCES *« CONNEXES »*

Les résultats de l'étude révèlent quelques surprises. Ainsi, 83 % des interrogés souhaitent un élargissement de leur périmètre d'action. Ils ne sont, cependant, que la moitié à le croire probable. Une autre évolution souhaitée, qui correspond

Jérôme Rusak D.R.

d'ailleurs à une tendance, est celle de manager les risques (éthique, conformité, data privacy, etc.). Autre chiffre de l'enquête : 70 % des directeurs juridiques souhaitent rester directeurs juridiques et 30 % souhaitent évoluer vers autre chose. Pour Stéphane Lefer, Managing Partner chez Oxygen+, *« le métier de directeur juridique est un métier formidable, c'est un métier rare où on est proche de la Direction générale, on voit tout, c'est un métier transversal, on peut évoluer et toucher très vite et assez jeune dans sa carrière une dimension stratégique. C'est un beau métier »*. Mais en même temps, il ajoute que *« d'un autre côté, on peut dire que c'est un métier difficile, nous sommes mal payés, mal considérés, le directeur juridique souffre globalement, il n'y a souvent pas de budget, nous devons faire beaucoup avec peu de moyens »*.

La difficulté, dans une nouvelle entreprise, à développer un réseau interne constitue un autre enseignement de l'étude : établir un lien de confiance avec la Direction générale et identifier les parties prenantes de la société. Anne-Sophie Le Lay, directrice juridique groupe de Renault et vice-présidente du cercle Montesquieu confirme : *« Nous avons un peu tendance à nous accrocher à notre expertise, voire à nous endormir »*. Elle ajoute : *« Pourtant, les nouvelles réglementations, comme la loi Sapin II, nous offrent énormément d'opportunités de démontrer à quel point nous anticipons et à quel point nous proposons des solutions innovantes. Le client interne n'est pas notre ennemi ! »* *« Je suis tout à fait d'accord »*, précise Blandine Cordier-Palasse, *« c'est vraiment parce qu'on sera complètement impliqué dans le business, que l'on comprendra bien la stratégie, que l'on aura vraiment une appétence pour le business et que l'on montrera à chacun que l'on va vers lui, et ce, quelle que soit sa fonction : que ce soient le directeur financier, le directeur des BU (Business Units) ou les ingénieurs en M&A. Peu importe la raison pour laquelle il vient nous voir, il faut vraiment que l'on ait envie de comprendre ce qu'il fait pour pouvoir le traduire en termes juridiques et le retranscrire en contrats, en communication ou autres. Il faut aller vers eux et ne plus attendre que ce soient les opérationnels qui viennent vers nous »*.

Mais plus généralement, pour Jérôme Rusak, le DJ doit affronter un triple défi pour évoluer : *« le défi sectoriel du changement ; c'est le défi interne quand on rejoint une entreprise ; c'est le défi externe du marché »*. Lors de cette table ronde, cet associé chez *Day One* a exposé les nouveaux enjeux du marché de l'emploi pour les directeurs juridiques. Il explique, notamment, l'importance pour un DJ d'acquérir de nouvelles compétences dites *« connexes »* comme le digital, la gestion de projets juridiques, les connaissances financières, la conformité, etc. Le but étant de mieux comprendre son environnement, selon le spécialiste. *« Les directeurs juridiques ont conscience que renforcer leur employabilité passe par une meilleure compréhension du business de leur entreprise et par une valorisation de la fonction juridique. Il est donc important, pour le directeur juridique de demain souhaitant développer son employabilité, de devenir* "Le BBDigital" *: Legal (expertise), Business, Behaviors (comportemental), Digital. »*, a-t-il conclu.

Cécile Leseur et Victor Bretonnier

2017-2820

Qu'est-ce que Day One ?

Day One est un cabinet international de conseil en management et en organisation, créé en 2003. Spécialiste des cabinets de services professionnels et des directions internes des grandes entreprises, il les aide à relever leurs défis stratégiques de positionnement, d'organisation et de développement.