

Les entreprises cherchent des hommes de terrain

Une bonne formation de base et de solides qualités sur le terrain sont les nouveaux critères de sélection des juristes d'entreprise, dont le rôle est appelé à être de plus en plus international.

EMMANUELLE
ORTOLI LANOÉ

LES critères de sélection des juristes d'entreprise, dont le rôle s'internationalise de plus en plus, se sont modifiés ces dernières années. Pour M. Ayache, consultant du cabinet de recrutement Intuitu Personnae, il existe « trois critères de sélection pour les juristes : la formation, l'expérience, et les qualités intrinsèques » du candidat.

En ce qui concerne la formation, la course au diplôme n'est pas forcément le meilleur passeport pour faire une carrière de juriste d'entreprise, même si certains diplômes commencent à être mieux cotés que d'autres, souvent d'ailleurs « selon le degré de médiatisation du directeur de l'UER ».

Une formation trop universitaire

De plus, la formation des juristes reste beaucoup trop universitaire, et donc trop « théorique », bien que l'université ait fait ces dernières années beaucoup d'efforts pour se rapprocher des situations réelles que devront traiter les futurs juristes. Ainsi, l'enseignement des cas pratiques ou les travaux dirigés sont une louable tentative pour rapprocher le monde universitaire de celui du travail. Mais « avec l'évolution des missions du juriste, l'université est de nouveau en décalage », constate M. Ayache.

On observe également des changements dans le choix des matières étudiées. Par exemple, avec « l'irruption » sur le marché du conseil des experts-comptables, la spécialité financière se développe et « la formation droit plus gestion apporte beaucoup aux juristes actuellement », dans des écoles comme l'IAE et l'ICG.

Connaître le droit communautaire

Il reste le problème des langues où le « déficit est colossal », ce qui marque un déphasage important par rapport aux étudiants étrangers. Les langues les plus demandées sont l'anglais, l'allemand,

l'espagnol, et d'une manière générale toutes les langues européennes. Mais les « candidats ne dépassent pas souvent le stade du balbutiement », regrette M. Ayache. De même, un bon juriste doit connaître le droit d'autres pays que le sien ainsi que le droit communautaire.

Rappelons que la formation est la même pour les avocats et les conseils juridiques, même si traditionnellement les conseils juridiques, dont les études font une large place au stage, sont « plus proches des entreprises ». Dans ce sens « la fusion apportera beaucoup plus aux avocats qu'aux conseils juridiques », estime M. Ayache.

Un rôle stratégique

Ainsi, certains juristes sont « impliqués » dans leur formation avec une perspective professionnelle, tandis que d'autres ne font qu'additionner les diplômes. Or « une bonne formation de base est plus importante que plusieurs troisièmes cycles », estime M. Ayache : « Beaucoup de candidats cumulent les diplômes de troisième cycle alors qu'un bon début dans la vie professionnelle ou un bon stage font autant l'affaire sinon plus ».

Avec l'ouverture des frontières et l'augmentation des échanges internationaux, « les patrons se rendent compte que les juristes doivent avoir un rôle stratégique » ; en effet, lorsqu'un chef d'entreprise arrive pour une négociation devant un patron asiatique ou européen qui est accompagné d'un juriste, il comprend vite que s'il n'associe pas « un juriste très en amont, la négociation sera difficile et il y aura des corrections ».

Les qualités des juristes ont donc changé. Ainsi, le juriste doit être avant tout un « homme de terrain », sachant communiquer avec des interlocuteurs très différents (techniciens, commerciaux, etc.). On ne lui demande plus de commentaires sur un texte mais une « réponse nette, avec l'évolution des risques liés à chaque réponse ». Son rôle n'est pas « de mettre des freins à l'expansion de l'entreprise mais au contraire de la faciliter

en apaisant les problèmes ».

Suivre l'évolution du droit

Si le candidat arrive directement de l'université, il aura des difficultés à faire tout de suite preuve de « qualités relationnelles, de qualités de terrain, et de qualités commerciales ». Là encore la « durée de l'expérience est moins importante que sa densité : il faut que le juriste ait une bonne base et se tienne au courant de l'évolution du droit ».

Le nombre de juristes embauchés en entreprise a considérablement augmenté en 1989 et 1990 (+ 54 %) mais ce métier ne se « vend » pas encore très bien. Il y a en France une méconnaissance de l'importance du juridique dont « les interlocuteurs étrangers profitent », estime M. Ayache.

Ce sont les grandes entreprises qui engagent des juristes (à partir de 500 millions de francs de chiffre d'affaire), les moyennes faisant appel à des conseils extérieurs, et plus souvent pour traiter de contentieux que de façon préventive, quant aux petites entreprises, elles font, à l'instar de M. Jourdain, « du droit sans le savoir ».

Les entreprises recherchent des personnes de 30-35 ans, mobiles, au contact facile et pouvant s'adapter rapidement. Les candidats doivent avoir une ouverture internationale, connaître ces modèles juridiques différents et parler plusieurs langues. Enfin, il est nécessaire de savoir bien gérer son temps : au-delà des échéances fixes et des assemblées générales, le juriste doit savoir « répondre très vite à des problèmes venant de départements différents et être toujours disponible pour résoudre des questions qui arrivent toutes en même temps ».

Mais, regrette M. Ayache, la nécessité d'une « sélection poussée » est rarement ressentie par les entreprises lorsqu'elles embauchent de jeunes juristes. Les cabinets de recrutement sont surtout consultés pour la sélection de juristes confirmés « alors que ce serait presque plus nécessaire pour les débutants ».