



Tendances et perspectives RH : Acquisition et rétention des talents dans le secteur juridique

RAPPORT

TENDANCES ET PERSPECTIVES RH

Acquisition et rétention des talents dans le secteur juridique

Le secteur juridique joue un rôle crucial dans la protection des droits et libertés individuels, la résolution des conflits et le maintien de l'ordre public. Les décisions juridiques et les interprétations de la loi ont souvent des répercussions importantes sur la société, influençant les politiques publiques et les normes sociales. Toutefois, le recrutement dans le secteur est difficile et le personnel juridique assez ouvert à de nouvelles perspectives. **Robert Half** a d'ailleurs comptabilisé dans son rapport Demand for Skilled Talents 40 % de professionnel·le·s du droit à la recherche d'un nouveau poste au premier semestre 2024.

Explorons plus en détails les défis RH auxquels le secteur est confronté et apportons des solutions pour mieux attirer, recruter et retenir les talents.

I. Défis spécifiques au secteur juridique

Le secteur juridique doit faire face à plusieurs challenges.

Ce qui caractérise ce secteur :

- » **Évolution rapide du paysage juridique** : Les lois, les réglementations et les interprétations juridiques nationales et internationales évoluent constamment. Les avocats·e·, les juges, les juristes et autres professionnel·le·s du droit doivent être en mesure de trouver, interpréter et appliquer le droit pertinent à chaque cas.
- » **Diversité des spécialités** : Les domaines d'intervention sont variés (droit civil, pénal, des affaires, du travail, de la famille, international, etc.) avec ses propres règles et enjeux, ses compétences et expertises spécifiques.
- » **Concurrence accrue** : L'arrivée de nouveaux cabinets, d'avocats indépendants et de fournisseurs de services juridiques alternatifs (ALSP - Alternatif Legal Service Provider) et de plateformes technologiques qui proposent des solutions juridiques à moindre coût oblige les cabinets d'avocats traditionnels à se différencier et à offrir des services innovants de haute qualité pour attirer et retenir les clients.
- » **Utilisation grandissante des technologies** : L'adoption croissante des technologies juridiques (LegalTech) transforme la pratique du droit avec l'utilisation de logiciels de gestion documentaire, d'intelligence artificielle pour l'analyse de contrat et de plateformes en ligne pour la résolution de conflits (ODR – Online Dispute Resolution). Des mesures de cybersécurité robustes sont également déployées pour prévenir les violations de



données sensibles et les cyberattaques.

- » **Accès inégal à la justice** : L'accès à la justice est un problème croissant dans de nombreux pays, les coûts des services juridiques restant parfois inaccessible pour certaines personnes (minorités, bas revenus).

Principaux défis RH auxquels ce secteur doit faire face :

Le secteur juridique est confronté à plusieurs défis RH, notamment :

- » **Guerre des talents** : La concurrence pour attirer et retenir les meilleurs talents est féroce, surtout dans les grandes villes et les cabinets de renom. 81 % des dirigeant·e·s de moyennes et grandes entreprises juridiques déclarent que leurs associé·e·s sont moins fidèles que par le passé (**Lexis Nexis**). La mobilité professionnelle est importante dans le le secteur.
- » **Manque de diversité et d'inclusion** : La pression est constante pour améliorer la diversité et l'inclusion au sein des

cabinets juridiques en termes de genre, d'origine ethnique, de parcours éducatifs et d'expérience. Les 10 plus grands cabinets d'avocats ont une représentation ethnique minoritaire de 24 %, seulement de 9 % dans les 51 à 100 plus grands cabinets d'avocats selon une enquête de **PwC UK**.

- » **Bien-être des employés en alerte** : Le stress, l'épuisement professionnel et d'autres problèmes de santé mentale sont fréquents et entraînent une baisse de productivité, une augmentation de l'absentéisme et un turnover élevé. 79 % d'avocat·e·s estiment que les problèmes de santé mentale ont atteint un niveau de crise dans le secteur juridique (**ABA Journal**).
- » **Développement des compétences** : Le rôle des avocat·e·s évolue avec l'émergence de nouvelles technologies et de nouveaux modèles de prestation de services juridiques pour lesquels ils·elles doivent acquérir de nouvelles compétences.

II. Solutions et bonnes pratiques

Quelques astuces pour séduire les talents du secteur juridique

Pour attirer, recruter et retenir les talents dans le secteur juridique, voici quelques solutions possibles :

- » **Développer une marque employeur forte** : Valoriser l'excellence et l'éthique du cabinet ou autre institution juridique, promouvoir ses réussites et ses valeurs.



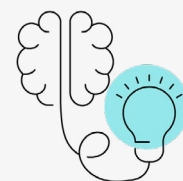
- » **Offrir des avantages compétitifs** : Revaloriser les salaires comme l'ont fait 84% des 100 meilleurs cabinets d'avocats (**PwC UK**), proposer des bonus et primes de performance, des régimes d'assurance santé et retraite avantageux, des programmes de bien-être, des horaires de travail flexibles, du télétravail. Seul 1 poste sur 4 offrait en 2023 la possibilité de travailler de manière hybride (**Robert Half**).



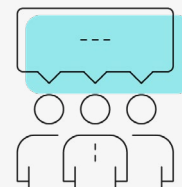
- » **Optimiser son processus de recrutement** : En plus de leur parcours de formation et de leur expérience, identifier soigneusement toutes les compétences des candidat·e·s et utiliser des **tests psychométriques** pour évaluer leur personnalité et soft skills cruciales dans le secteur (communication, pensée critique, raisonnement analytique, résolution de problème, etc.)



- » **Promouvoir la diversité et l'inclusion** : Créer un environnement de travail inclusif pour favoriser l'innovation et la créativité.



- » **Investir dans le développement des compétences** : Proposer des programmes de formation et de développement personnalisés pour permettre aux employé·e·s d'acquérir de nouvelles compétences et progresser dans leur carrière. Encourager le mentorat.



Intégrer des évaluations psychométriques dans le recrutement et développement de talents du secteur juridique

En plus de compétences techniques et juridiques propres à leur spécialisation, des compétences comportementales, cognitives et émotionnelles sont attendues chez les professionnel·le·s du droit pour bien gérer leurs affaires.

- » Faire preuve d'une grande capacité d'analyse et de compréhension des informations ;
- » Avoir d'excellentes compétences en communication et en argumentation, à l'oral comme à l'écrit ;
- » Respecter les règles de déontologie strictes avec intégrité, honnêteté et objectivité ;
- » Être doté de bonnes compétences relationnelles et d'empathie pour comprendre les besoins et les préoccupations des clients ;

- » S'adapter sans cesse aux nouvelles lois, réglementations et jurisprudences.

Les professionnel·le·s RH doivent évaluer ces compétences humaines, plus générales, ces soft skills quand ils-elles recrutent des candidat·e·s ou accompagnent le développement des compétences des collaborateur·rice·s déjà en poste. Ils-elles peuvent recourir à des tests psychométriques, fiables, conçus selon des normes scientifiques rigoureuses :

- » Des **tests d'évaluation de la pensée critique** pour mesurer la capacité à prendre du recul, identifier et analyser des problèmes ainsi qu'à chercher et évaluer des informations pour en tirer des conclusions pertinentes et logiques et prendre de meilleures décisions.
- » Des **tests de capacités cognitives** ou **d'aptitudes intellectuelles** pour évaluer le potentiel intellectuel, d'apprentissage et d'adaptation, les aptitudes à analyser des données, à saisir de nouveaux concepts, à raisonner et à résoudre des problèmes en recherchant des solutions innovantes.
- » Des **inventaires de personnalité** pour en savoir plus sur les compétences relationnelles en communication et collaboration et des **inventaires de tendances dysfonctionnelles**,

en complément, pour s'assurer d'aucune tendance à adopter un comportement inadapté, contraire à l'éthique ou contre-productif.

- » Des **outils de planification de carrières** pourront également aider à l'élaboration de projets professionnels qui tiennent compte des intérêts et motivations clés de chacun·e pour mieux le·la retenir.
- » Des **questionnaires de motivation et de la satisfaction motivationnelle** seront également utiles, équivalents à des enquêtes de pouls régulières suggérées par **Moira Slape, DRH chez Travers Smith** pour mesurer les niveaux d'engagement des avocats et faire en sorte de les fidéliser.

Attirer, recruter et retenir des professionnel·le·s du droit possédant les bonnes compétences est essentiel au succès d'un cabinet ou autre entreprise juridique et à sa réputation. Le secteur n'est pas épargné par une guerre des talents et une évolution des technologies et pratiques. L'approche d'acquisition et rétention des talents doit être intelligemment pensée et conduite, stratégique et efficace. Les tests psychométriques seront notamment un allié de choix pour évaluer et développer des compétences cruciales pour exercer brillamment.



Évaluez les compétences de vos talents grâce aux tests psychométriques de Pearson TalentLens !

Déployez tout le potentiel humain de votre entreprise en perfectionnant votre approche de l'acquisition et de la rétention des talents.

[CONTACTEZ-NOUS](#)

À propos de TalentLens

TalentLens est une composante centrale de la division Workforce Skills de l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage Pearson et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes.

La division Workforce Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que Faethm AI – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données pour se projeter de manière opérationnelle dans l'avenir des compétences d'une entreprise, et Credly – le leader mondial des badges numériques certifiants.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.