

Etude emploi

Qu'est-ce qui motive les juristes ?

Regards croisés juristes / directions juridiques

Quelles raisons conduisent les juristes à quitter ou à rester fidèles à leur employeur ? Quelles mesures les entreprises proposent-elles pour fidéliser leurs équipes juridiques ? Fed Légal a interrogé juristes et managers pour confronter leurs points de vue.

Paris, le 7 mars 2017 --- Fed Légal, cabinet spécialisé dans le recrutement des métiers juridiques et fiscaux dévoile les conclusions de son [enquête 360°](#) « Comment fidéliser les juristes ? ». Réalisée auprès de 739 professionnels (juristes et directeurs / responsables juridiques) entre juillet et septembre 2016, le premier enseignement de cette enquête fait ressortir une dissonance entre les motivations des juristes et la prise en considération de celles-ci par leur entreprise.

Equilibre vie privée / vie professionnelle : premier critère de fidélisation des juristes

Les juristes veulent travailler dans une entreprise qui, du fait de sa localisation, ses horaires, la possibilité de télétravailler...) leur permette de respecter l'équilibre avec leur vie personnelle. 47 % des juristes considèrent que ce critère est la composante prioritaire de leur fidélité. Pourtant, du côté des managers, c'est la rémunération qui est le premier levier de fidélisation alors que seuls 28 % des juristes placent ce critère en tête de liste.

La deuxième raison qui incite les juristes à rester fidèles à l'entreprise est la possibilité d'expatriation. En fin de podium, c'est la perspective de manager une équipe qui maintient les juristes dans l'entreprise.

Pourquoi les juristes sont-ils fidèles ?



- 1** Equilibre vie privée/vie professionnelle (localisation de la société, horaires, télétravail...)
- 2** Possibilité d'expatriation
- 3** Possibilité d'évolution managériale

Critères classés de :
1 (le + important) à 3 (le - important) par les répondants ,
parmi 8 critères.

Les juristes sont sensibles à l'ambiance, à l'évolution et au management

Quelle que soit leur séniorité, les juristes sont sensibles à l'ambiance de travail. C'est la première raison qui les fait quitter leur entreprise (39 %). Le manque de mobilité internationale est cité par 62 % des sondés comme deuxième raison de départ. Cependant, aucun ne l'a placé en première position. Enfin, le changement de management est pour 19 % d'entre eux la première cause de départ.

Juristes, quelle(s) raison(s) vous ferai(en)t quitter votre entreprise ?



- 1 Etat d'esprit ambiance au sein de votre société / équipe
- 2 Impossibilité de mobilité internationale
- 3 Arrivée d'un nouveau management

Critères classés de :
1 (le + important) à 3 (le - important) par les répondants, parmi 8 critères.

Quelles sont les mesures mises en place par les managers pour fidéliser les collaborateurs ?

Avant tout, la grande majorité des directeurs juridiques interrogés (81 %) déclarent n'avoir aucune politique de fidélisation. Pourtant, certaines actions ponctuelles sont mises en place. En matière de rémunération, les managers privilégient à 59 % le bonus sur objectifs ; 45 % réalisent des études de rémunération comparatives avec le marché. Plus de la moitié (56 %) a mis en place des projets transversaux et propose des changements de matière juridique (52 %). Seuls 49 % les font évoluer vers le management alors qu'il s'agit d'un facteur de motivation important pour les juristes.

Directeurs juridiques, en matière de rémunération : quels outils avez-vous mis en place ?

59
Bonus sur objectifs personnels

45
Etude de rémunération/Comparatif marché

31
Grille de rémunération établie et échelonnée

16
Aucun

Exprimé en %
Les répondants s'exprimaient sur plusieurs critères

Directeurs juridiques, en matière d'évolution interne : quels outils avez-vous mis en place ?

56
Projets transversaux juridiques
(équipe multi-juridique pour certains dossiers)

52
Changement de matière juridique
au sein de la direction juridique

49
Evolution managériale

46
Changement de métier
possible au sein du groupe

26
Mobilité géographique

10
Aucun

Exprimé en %
Les répondants s'exprimaient sur plusieurs critères

« Pour fidéliser les juristes, le premier levier auquel pensent les managers est l'augmentation de salaire. Or, 72 % des juristes n'estiment pas comme prioritaire ce levier » explique Audrey DELERIS, Manager chez Fed Légal. « La rémunération doit être un complément, elle ne doit pas se substituer aux autres évolutions, managériales par exemple mais aussi en matière d'implication et de responsabilités. » ajoute-t-elle.

À propos de Fed Légal

Société du Groupe Fed, Fed Légal est un cabinet de recrutement spécialisé dans les métiers juridiques et fiscaux en cabinets d'avocats, directions juridiques et fiscales, contract management et paralegals. Fed Légal a été créé en 2010 et est composé d'une équipe de 9 consultants.

À propos du Groupe Fed

Créé en 2001, le Groupe Fed (www.groupefed.fr) est le premier groupe français indépendant en recrutement temporaire et permanent spécialisé à travers onze marques : Fed Finance, Fed Human, Fed Légal, Fed Supply, Fed Africa, Fed Office, Fed Business, Fed Construction, Fed Ingénierie, Fed Santé et Ressources Transition. En 2016, le Groupe Fed compte 4 Associés : Alexandre Tamagnaud, Vincent Picard, Amaury de Vorges et Hervé Savy. Le Groupe Fed a réalisé un chiffre d'affaires de 60 M€ en 2015. Il emploie 230 collaborateurs répartis dans dix bureaux en France : Paris, Nantes, Rennes, Lille, Lyon, Aix-en-Provence, Toulouse, Versailles, Saint Denis et Massy (prochainement). Le Groupe Fed est également présent à l'étranger à travers Fed Finance Canada (Montréal), ouvert en 2015 et Fed Finance Suisse (Genève), en 2016. Le Groupe Fed est signataire de la Charte de la Diversité ainsi que du Pacte Mondial de l'ONU.



Pour plus d'informations :

Corinne Longuet
Relations presse
Tél. : 06 87 07 02 78
@ : corinne.longuet@coetcommunication.fr

Cécilia Krummenacker
Directrice Marketing et Communication Groupe Fed
Tél. : 01 40 82 74 17
@ : ceciliakrummenacker@groupefed.fr