

## Cinq questions à : Arnaud de Bonneville, Associé du cabinet de recrutement Tillerman

“Il est devenu difficile d’attirer les nouveaux talents qui ont de plus fortes exigences sur leur qualité de vie”

**Magazine des Affaires : L’année 2018 s’annonce-t-elle comme un bon cru pour le recrutement juridique ?**

**Arnaud de Bonneville :** Pour en avoir parlé avec plusieurs associés de grands cabinets internationaux, le recrutement est bien plus faible en 2018 qu’en 2017. Cela s’explique en partie par un début d’année un peu moins en fort en terme de recrutement M&A. Le M&A étant un poumon de l’activité des cabinets d’affaires, cela a forcément un impact sur la globalité marché du recrutement juridique. À noter que, à l’approche du Brexit, les cabinets anglais sont eux bien plus prudents dans leurs recrutements. Il y a une sorte de frilosité très similaire à celle dont ils avaient fait preuve lors de son annonce.

**MdA : Cela rend-il les cabinets français plus attrayants pour des avocats à profil international ?**

**A. de B. :** Oui, clairement. Il y a un mouvement chez certains membres de cabinets anglo-saxons très internationaux, où les taux horaires sont extrêmement élevés, vers les cabinets français, qui sont plus souples sur le sujet. Cela découle aussi du fait que les clients et les entreprises sont devenus plus exigeants sur la qualité, mais aussi sur la négociation des honoraires. À noter que quelques petits cabinets anglais ont décidé de faire de Paris leur base de développement continental, ce

qui entraîne des recrutements d’associés et un mélange des deux mondes.

**MdA : Les cabinets ont-ils une préférence pour les jeunes associés ou ceux plus expérimentés ?**

**A. de B. :** Il y a des cabinets qui, alors qu’ils recherchent des associés seniors avec des chiffres d’affaires assez conséquents, n’hésitent pas à se tourner vers des associés plus jeunes ayant un vrai talent commercial et un potentiel certain. La plupart des cabinets restent traditionnellement attachés à la rentabilité - et donc au chiffre d’affaires et à la portabilité de la clientèle des associés expérimentés. Mais ils réfléchissent également à l’avenir et au passage de flambeau. Faire entrer de jeunes talents est une manière de construire et sécuriser l’avenir du cabinet en transmettant petit à petit sa clientèle.

**MdA : Quelles sont les compétences les plus recherchées sur le marché du recrutement juridique en 2018 ?**

**A. de B. :** Comme toujours, le droit fiscal et le droit social sont très appréciés par les cabinets. Si le recrutement en M&A est plus faible cette année, on observe une demande assez forte en droit boursier, car de nombreuses IPO sont prévues en 2018. À noter que l’arrivée du RGPD, qui entre en vigueur le 25 mai, a causé de nombreux recrutements de spécialistes des technologies de l’information (IT). La



grande différence cependant, c’est que le marché de 2018 est un marché de candidats : il est devenu difficile d’attirer les nouveaux talents, qui ont de plus fortes exigences sur leur qualité de vie.

**MdA : Les critères extra-financiers jouent donc un rôle plus important pour attirer nouveaux talents comme associés expérimentés ?**

**A. de B. :** Le principal critère pour les candidats reste la rémunération, mais certains cherchent plus de confiance de la part des cabinets : une gestion différente des honoraires, plus de souplesse dans leur organisation, pouvoir continuer à aller à des dîners ou au théâtre le soir... Un autre phénomène qui continue de se renforcer sont les mouvements, dans les deux sens, entre les cabinets et les entreprises. Il y avait déjà cette tendance chez les jeunes avocats à quitter un cabinet après quelques années pour aller vers l’entreprise, mais on voit aujourd’hui des directeurs juridiques faire le chemin inverse en rejoignant des cabinets d’avocats après quelques années passées au sein d’une firme. ■