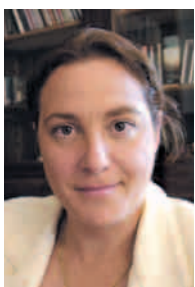


Formation

VERS UNE NOUVELLE PRATIQUE DU DROIT



par **Bénédicte BURY**,
Membre du Conseil National des Barreaux,
Président de la commission formation de l'ACE,
Avocat associé,
bbury@bmoreau.com

From « the end of lawyer¹ » to « the new lawyer² » : new faces of law firms.

A l'automne dernier, s'est tenue au vieux port de Montréal une Conférence sur la justice participative et le droit collaboratif intitulée « the Evolution of the New Lawyer : Enhancing our skills as negotiators and advocates », organisée conjointement par le Comité sur la justice participative du Barreau du Québec et le groupe de droit collaboratif du Québec.

A l'occasion du séminaire franco-espagnol de l'ACE, organisé à Biarritz il y a quelques jours, consacré à « l'évolution des modes de résolution des litiges : point et nouveautés sur l'arbitrage et la médiation », notre confrère Elisabeth Deflers³ et moi-même, pour ouvrir des perspectives d'évolution, avons présenté le développement et les caractéristiques du processus collaboratif. Il m'était apparu intéressant de replacer ce processus dans une réflexion plus globale sur la résolution des conflits, elle-même dans une nouvelle approche de la pratique du droit et partager quelques éléments de la réflexion du Professeur Macfarlane sur l'évolution du métier d'Avocat. Cette réflexion a été nourrie par des années de recherches, notamment comme Membre de la Commission du droit du Canada à l'occasion de la préparation de son rapport de 2003, intitulé « la transformation des rapports humains par la justice participative » qui l'ont conduit à rédiger l'ouvrage « the new lawyer: how settlement is transforming the practice of law ».

Elle y présente une nouvelle approche du rôle de l'Avocat dans la résolution d'un différend en soulignant notamment que :

1. *The end of lawyers? Rethinking the nature of legal services* – Oxford University Press, 2008, Richard E. Susskind, professeur at Gresham College et Strathclyde university: the need to become legal hybrids, « genuinely expert » in neighbouring disciplines (project managers, strategy and management consultants, market experts, deal-brokers, and more).
2. *The New Lawyer: how settlement is transforming the practice of law* Vancouver : UBC Press 2008, Julie Macfarlane, Professeur de droit à l'Université de Windsor.
3. Fischer R ; Ury W, *Comment réussir une négociation*, Paris, Le seuil, 1982 ; Ury W, *Comment négocier avec les gens difficiles : de l'affrontement à la coopération*, Paris, Le seuil, 2006
4. Voir la bibliographie sur le site de l'ACE, et aussi notamment les sites de l'International Academy of collaborative professionals : www.collaborativepractice.com et de l'Institut du Droit de la Famille et du Patrimoine : www.institut-dfp.com
5. Elisabeth Deflers est Présidente de l'Institut du droit de la famille et du patrimoine, lequel organise des formations au droit collaboratif animées par deux avocates canadiennes, Louise Woodfine et Nathalie Boutet. En droit de la famille, 350 à 400 avocats ont déjà été ainsi formés. Rien ne s'oppose à l'application d'un processus collaboratif contractuel, aux relations commerciales.
6. *Le temps révolu de l'avocat gladiateur*, Philippe Truffeau, Ancien bâtonnier du Barreau d'Angers et vice-Président du CNB, gazette du palais, 17 février 2009, n° 48, p. 2, sur la procédure participative de négociation assistée par avocat, dispositif conçu par la commission Guinchard sous l'impulsion des avocats qui y siégeaient : Philippe Truffeau, Hélène Poivey-Leclerc et Andréanne Sacaze, aujourd'hui présidente de la commission textes au Conseil national.



« puisque l'information juridique est maintenant facilement accessible aux citoyens sur Internet, l'aspect conseiller juridique de l'Avocat, bien que toujours nécessaire à la prestation des services, ne prend plus autant d'importance. De nos jours, c'est comment l'Avocat négocie qui intéresse les clients ».

Le professeur Macfarlane insiste sur l'importance d'un changement de démarche et en particulier, sur le rôle essentiel que devrait prendre la négociation dans la résolution des différends étant précisé que les négociations conduites aujourd'hui lui apparaissent souvent assez sommaires, les échanges écrits entre avocats étant préférés aux rencontres et souvent « se résument à un certain nombre de propositions et de contre-propositions prévisibles » de surcroît entre avocats et sans participation effective des clients.

Elle explique également qu'« il faut cesser de voir les faits comme un instrument pour gagner, mais plutôt comme une information à partager et à considérer », ce qui suppose un état d'esprit différent.

L'Avocat doit également développer une nouvelle relation avec son client en favorisant l'implication du client dans la recherche de la solution la plus adaptée pour répondre à l'exigence d'une plus-value attendue des services offerts. L'implication du client, à travers un processus de « négociation raisonnée »⁴, lui permet d'accepter une issue raisonnable avec un consentement éclairé.

La justice participative et le droit collaboratif⁵ participent sans doute de cette évolution et permettent d'appréhender avec un regard nouveau cette relation avec le client, comme avec le confrère dans un esprit de collaboration, far from the « warrior approach »⁶. A ce jour, il y a lieu de croire que le processus de collaboration encourage un esprit d'ouverture et de coopération, ainsi que la volonté de trouver une solution qualitative-ment différente, du moins dans bien des cas, de ce qui ressortirait d'une négociation traditionnelle entre avocats, même si celles-ci étaient menées dans un esprit de coopération.

Les Ateliers Omnidroit d'Avignon

31 ateliers
de formation
à l'actualité juridique

**7, 8 & 9
OCTOBRE
2010
AVIGNON**

LES ATELIERS
OMNIDROIT
2010

L'événement annuel de la formation juridique

Détails du programme sur
www.ateliersomnidroit.fr
Contact | 01 40 64 52 85

proposé par



DÉVELOPPER SA CLIENTÈLE GRÂCE À UNE APPROCHE MARCHÉ



par **Charlotte KARILA VAILLANT**,
associée fondatrice
de Signe Distinctif,
ckv@signe-distinctif.com



« **E**tes-vous vraiment orienté marché ? » tel aurait pu être le thème de la formation du 8 Avril dernier sur le développement d'une nouvelle clientèle. En effet, si pendant de nombreuses années les cabinets ont pu prospérer par un marketing de l'offre, en communiquant sur leurs compétences juridiques, force est de constater que pour se différencier il convient aujourd'hui de développer une démarche plus proactive orientée sur les besoins et les bénéfices clients. Mais comment se différencier et définir un avantage concurrentiel sans une compréhension des attentes et des langages clients, de la concurrence et de l'environnement ? Un cabinet orienté marché est ainsi un cabinet qui mène des recherches et exploite l'information sur ses clients, ses concurrents et son environnement ; les diffuse au sein du cabinet pour réagir et prendre les bonnes décisions sur la base de ces constats et échanges.

Lors de la conférence, M^{me} Pascale Honorat, qui dirige au sein du CNB l'Observatoire, a approfondi et explicité la démarche en s'appuyant sur l'étude sur les TPE menée par le CNB. De la réalisation de l'étude à la définition des modèles économiques et des offres attendues par les créateurs d'entreprise, M^{me} Honorat a expliqué comment analyser et comprendre une étude et quelles questions se poser.

Car au-delà de l'appui des études existantes, comme celles menées par le CNB, chaque cabinet ou avocat peut mener sa propre étude sur le terrain. Et impossible de répondre « *Cette démarche ne s'applique qu'aux grands cabinets* », car M^{me} Laurence Dupuis, avocat au Barreau de Paris, qui a créé en 2007 son propre cabinet dédié à l'accompagnement juridique des dirigeants et chefs d'entreprises (PME et TPE) est venue expliquer comment elle avait

mené ses propres recherches, s'était inscrite à des clubs de créateurs d'entreprise pour échanger et concevoir un positionnement et un discours clair, orienté sur les bénéfices clients. Elle a également partagé son approche du marché

de la création d'entreprise et est revenue sur les choix de son modèle économique.

De la théorie à la pratique, il n'y a donc qu'un pas. Et si finalement tout était une question d'orientation marché ?

« FEMMES DES ANNÉES 2010 »

3^e édition du Forum des réseaux au féminin

L'ACE organise la 3^e édition du forum des réseaux au féminin à la Maison du Barreau au mois de décembre avec pour thème cette année le management au féminin. Il sera une nouvelle occasion pour les femmes de divers horizons de rencontrer les réseaux au féminin et d'échanger sur des problématiques communes. Les deux questions qui seront discutées plus

particulièrement en table ronde porteront sur « Un management au féminin existe-t-il ? » et « Comment s'affirmer comme manager ? ». Cette réflexion à laquelle participeront évidemment les hommes qui le souhaiteront paraît importante pour l'évolution des cabinets d'avocats quelle qu'en soit la taille en tenant compte de la féminisation forte de notre profession.

40 ans après : la féminisation des professions juridiques

par **Charlotte KARILA VAILLANT**,
associée fondatrice de Signe Distinctif,
ckv@signe-distinctif.com

40 ans après les premiers Etats Généraux de la femme, le magazine Elle a redonné la parole aux femmes. Une grande enquête nationale, des tables rondes à Lille, Lyon, Marseille, Paris et Bondy, mais également de nombreuses réunions avec des associations et des chercheuses ont permis d'aboutir à la rédaction d'un livre blanc de 24 propositions remis le 7 Mai dernier à Science Po, sous la Présidence de Simone Veil, au premier Ministre François Fillon et à M^{me} Laurence Parisot.

40 ans après, comment ne pas penser à la féminisation des professions juridiques ? Pour autant cette féminisation cache encore de grandes difficultés pour accéder aux postes à

responsabilité et concilier une vie professionnelle intense avec une vie de famille. Parmi les 24 propositions du livre blanc on retrouve ainsi la rémunération d'un congé parental partagé entre les parents, sur le modèle suédois, la publication d'un rapport annuel sur les écarts de rémunération, mais également des programmes de leadership.

Ces propositions vont dans le sens de ce que recherchent les femmes juristes, exerçant tant de manière libérale qu'en entreprise. Et si ces idées ouvraient la voie à une nouvelle manière d'exercer ? En analysant les différentes études menées par la Profession ces dernières années on constate que les jeunes avocats, hommes et femmes, souhaitent trouver un équilibre entre carrière et vie personnelle, et ce même dans les grands cabinets d'affaires. Certains cabinets ont ainsi mis en place des groupes de travail pour repenser leur management.