

Nos Partenaires

Linklaters

Pauline DEBRÉ, Associée, équipe Propriété Intellectuelle

Clara ROBERT-HEIDMANN, Senior Associate, équipe Concurrence.

Le cabinet d'Avocats Linklaters est depuis plusieurs années partenaire d'HEC au Féminin, à la fois pour le Prix Trajectoires décerné à des femmes HEC aux parcours inspirants et tout au long de l'année où de nombreuses conférences ont été tenues dans leurs locaux parisiens.

Deux voix féminines du bureau de Paris nous livrent leur vision du métier, ses évolutions et les actions du cabinet en faveur de la diversité et de l'inclusion (« D&I ») : Pauline Debré, Associée spécialisée en droit de la Propriété Intellectuelle et responsable D&I à Paris et Clara Robert-Heidmann (H.2006), Managing Associate au sein de l'équipe Concurrence, et membre du Comité D&I.

Être une femme avocate

Avocat, un métier d'homme qui ne se décline pas au féminin ? Incompatible avec une vie de famille ? Pauline et Clara, respectivement mères de trois et deux enfants, nous démontrent le contraire. Si le métier est évidemment exigeant en termes de rythme et d'impératifs professionnels, elles vivent et assument leur « couple à double carrière » et apprécient que ces contraintes soient comprises par chacun. Il n'en reste pas moins que la « charge mentale » -sujet amené par la blogueuse Emma et qui a suscité de nombreux articles en réaction – a eu une résonance forte et qu'elles y reconnaissent parfois des situations vécues.



Pauline Debré a pris la responsabilité du comité « Diversité et Inclusion » à Paris depuis un an. Chez Linklaters en France, 5 femmes sont Associées (Partners) parmi 34, soit 15%, une proportion légèrement inférieure à l'ensemble du cabinet au niveau mondial (18%).

Les chiffres ne sont pas satisfaisants et sont au cœur des préoccupations du management de Linklaters au niveau mondial.

Quelles actions concrètes au sein de Linklaters ?

La première action consiste à sensibiliser l'ensemble du cabinet au sujet de la diversité et de l'inclusion.

« Au départ, nous avons travaillé sur la signification de ce sujet, qui touche les avocats mais aussi le reste des catégories travaillant pour le cabinet, et constitué un Comité composé d'avocats, d'assistants et de personnes issues des fonctions support (marketing, réception, communication) afin d'obtenir un échantillon représentatif de l'ensemble du cabinet et de mettre en place des actions afin que chacun se sente bien, quelle que soit son identité (genre, orientation sexuelle, religion, origine sociale, handicap etc.).

Pauline Debré explique en quoi consiste la « semaine de la Diversité », événement global célébré dans tous les bureaux en septembre.

En 2016 à Paris, cette « semaine de la Diversité » a été l'occasion de communiquer une « photographie du bureau », l'équilibre hommes- femmes selon leur séniorité, les nationalités / langues, l'âge...tout ce qui peut légalement être collecté. Cela a permis d'établir une comparaison avec d'autres bureaux dans le monde : l'Asie et le Royaume Uni se sont révélés être les meilleurs élèves. La semaine de la Diversité a permis d'aborder un thème par jour. Ainsi une campagne autour du handicap a été menée, centrée sur les handicaps « invisibles » mais également un déjeuner avec une vidéo sur l'association « He for She » qui a rassemblé beaucoup de monde, un affichage bienveillant « Ally » pour les questions LGBT, l'occasion d'évoquer des enjeux qu'il est facile de comprendre, comme le risque pénal résultant de ses orientations sexuelles dans certains pays où l'homosexualité est punie de prison ou même de mort, et où certains

avocats sont parfois expatriés...- et enfin une sensibilisation sur « les biais inconscients », qui est la clef pour comprendre pourquoi nous sommes tous naturellement enclins à avoir des préjugés.

D'autres actions sont mises en place sur le plus long terme par Linklaters.



Clara Robert-Heidmann a bénéficié du programme très sélectif, le « Women Leadership program ». Ce programme, dont bénéficient les femmes à haut potentiel, réunit les avocates les plus brillantes de Linklaters au niveau global.

« Il m'a permis de faire un point de carrière et de bénéficier d'un coaching interne et externe qui se déroule sur une durée d'environ d'un an. Parmi les 27 femmes du groupe, j'ai pu participer à des formations globales, mettre en place des actions concrètes, un réseau, grâce à un rendez-vous mensuel et également des témoignages partagés d'« Alumni ». Des échanges, avec différents niveaux de séniorités, que j'ai beaucoup appréciés pour parler flexibilité, aménagement du temps de travail et des contraintes...

Un maître mot du programme: assumer. Découvrir des parcours de vie différents, recevoir et donner des conseils, se créer un réseau. Preuve de la richesse de ces partages, évoquer ce programme est l'occasion pour Clara et Pauline d'échanger sur des profils d'avocats, leur façon d'adapter les contingences familiales et professionnelles..., sans jugement et dans un esprit d'ouverture.

Participer à ce programme, en dépit du temps qu'il implique a été un réel apport pour Clara Robert-Heidmann. « J'aurais volontiers pris conscience de ces enjeux encore plus tôt. Passé le syndrome de « la bonne élève », me rendre compte qu'il est crucial de développer son réseau, ce qui est certes consommateur de temps mais important pour la réussite de sa carrière. Il faut donc apprendre à lâcher prise, apprendre à déléguer et donc dégager du temps pour d'autres initiatives.

Maintenant, en termes de management, je ressens clairement la nécessité de m'adapter aux nouvelles générations, en recherche de flexibilité, de management participatif. Être dans l'échange d'idées, de feedbacks constructifs et à 360°. Cela est aujourd'hui essentiel pour savoir retenir les jeunes talents. »

Pour retenir les jeunes femmes talentueuses, il faut leur permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. A cet égard, un coaching interne et externe a été mis en place dans certains bureaux pour accompagner le retour des congés maternité, aider à gérer le rythme et le sentiment de vulnérabilité. La prise des congés paternité doit également être encouragée, étant rappelé que le barreau de Paris se révèle assez généreux avec 4 semaines de congés proposées aux jeunes pères ! »

Enfin, pour encourager les réseaux féminins en interne, des déjeuners informels baptisés « Circles » permettent à toutes les avocates du cabinet de se retrouver pour discuter de divers thèmes, comme par exemple « Maternité et Flexibilité », interview d'un associé répondant à des questions anonymes, présentations par des intervenants extérieurs, comme par exemple récemment Claire Leost (Auteur du livre « Le rêve brisé des working girls »).

Outre des actions destinées aux femmes, Linklaters va également mettre en place un Executive Coaching destinés aux associés (hommes et femmes) afin de mieux comprendre les enjeux de la question du genre, d'évaluer l'apport que peut constituer le fait d'avoir des femmes associées dans la gestion des dossiers et des équipes, dans la recherche de nouveaux clients et la fidélisation des clients existants, notamment au vu de la féminisation croissante des professions juridiques, ainsi que pour l'attractivité du cabinet pour les jeunes avocates les plus talentueuses.

En parlant d'attrait pour les jeunes, quelles innovations et impact des évolutions techniques pour Linklaters ?

Pauline Debré et Clara Robert-Heidmann sont l'une comme l'autre au cœur des évolutions rapides du métier. Linklaters a mis en place des « innovation labs » relayés dans tous les bureaux. Il s'agit d'optimiser la façon dont chacun travaille, « faire plus avec moins », tous comme les clients que le cabinet accompagne. Parmi les exemples très concrets se sont mis en place des analyses de documents par intelligence artificielle, des audits d'emails et de documents rendus plus efficaces et avec un gain de temps.

Le partage de documents sécurisés, de signatures électroniques, tout concourt à un enjeu de compatibilités des systèmes, amenant aussi les informaticiens en interne à un travail collaboratif avec les clients. Linklaters a ainsi reçu un prix par le Financial Times de « Most Innovative European Law Firm » en 2016.

Nos Partenaires (suite)

Pour ces deux avocates, le métier évolue donc en se concentrant pour les avocats sur leur plus-value de réflexion, d'analyse stratégique, d'interprétation, sur ce qui ne peut être objectif à 100% et réalisé par une machine : l'humain... Cela modifie également la formation des jeunes avocats, qui peuvent être amenés plus tôt à jouer un rôle accru de management, ce qui est d'autant plus intéressant.

Des conseils aux jeunes diplômé(e)s ?

Oser se mettre en avant, même si cela semble peu naturel pour une femme, d'autant que la notion de réseau par rapport à il y a 10 ans a évolué. Le marché est de plus en plus dur, il faut savoir se créer des opportunités. Le métier évolue et la relation client devient essentielle.

Ne pas penser que les sujets d'innovation, d'intelligence artificielle sont des sujets « de geek » alors qu'ils impactent tous les domaines. Faire l'effort de suivre ces évolutions, même sans utilité immédiate, rester curieux des évolutions techniques. Pauline cite naturellement ce penchant du fait de son interaction avec des ingénieurs brevets, Clara à travers les secteurs variés de l'industrie qu'elle accompagne sur des sujets concurrence.

Sortir de sa sphère de compétence : à l'heure où l'on entend parler de plus en plus des reconversions, où les parcours peuvent être très différents, s'ouvrir à d'autres milieux, valoriser des nouveaux métiers, apporter du sens.

Propos recueillis par Doan Biraud (H. 93)