

HEC  
PARIS  
ALUMNI



## Magazine HEC au Féminin n° 69

# Parcours juridiques : Le Droit prend la tangente

Le Magazine est envoyé par courrier électronique à toutes les diplômées d'HEC Paris (Grande Ecole, MBA, Executive MBA, Mastères et Docteurs), ainsi que les étudiantes du campus, les présidents des Groupements professionnels, des Clubs et des Groupes de régionaux et internationaux.

Faites de ce Magazine le vôtre ! Réagissez, critiquez, suggérez, contribuez par vos témoignages. Vous trouverez en fin de document le planning des prochaines diffusions ; enrichissez-les !



Septembre 2017

# Sommaire

Le mot de la Présidente, Evelyne Kuoh	3
Nos partenaires : Linklaters, Pauline Debré et Clara Robert-Heidmannn (H.06)	4
Les Expert(e)s :	
Sophie Coin-Deleau (H.97)	7
Nina Goldenberg (M.11)	10
Les Témoignages :	
Baï-Audrey Achidi (H. 06)	12
Margot Sève (M.10)	14
Événements "en replay" :	
Atelier "Dress to Express"	16
Atelier "Se découvrir et découvrir les autres avec l'Ennéagramme"	17
Cultur'elles	18
Les nominées du 11e Prix Trajectoires	19
Prochains événements	20

# L'équipe de rédaction de ce numéro

Responsable du Magazine:  
Magali Bouges (MS.12)

Rédactrice en chef  
Doan Biraud (H.93)

Les rédactrices de ce numéro

Mona Bercaud (EMBA 17)  
Doan Biraud (H.93)  
Magali Bouges (MS.12),  
Maeva Chalvet (H.13)  
Nina Goldenberg (MS.11)  
Sophie Hollanders (M.07)  
Béatrice de Rivet (H.01)

# Le mot de la Présidente



Evelyne Kuoh (H.84)

A l'ère du « switch professionnel », les rapprochements entre carrières juridique et de management se multiplient<sup>1</sup>, ouvrant la voie à de brillants parcours au sein de cabinets d'avocats, ou dans des directions juridiques de grands groupes, ou encore plus récemment dans l'entrepreneuriat.

Des start-ups apportent en effet de l'innovation dans la profession d'avocat au sein de l'incubateur du barreau de Paris, et on voit également fleurir une Legal Tech (à l'instar de la FinTech ou de la MedTech) qui pourrait ubériser leur secteur. Au final, les métiers issus des filières du droit mutent en profondeur sous la pression des évolutions sectorielles, ou d'exigences règlementaires ou éthiques résultant de la transition numérique et du Big Data.

Une vraie révolution, ou ne devrait-on pas plutôt parler de tangente ? Ça n'est pas seulement allégorique, si certaines d'entre vous ont quelques réminiscences de leurs cours de géométrie. Pour l'utilisatrice/teur d'une fronde, la tangente « matérialise la trajectoire du projectile lorsqu'il est lâché après qu'il ait été accéléré sur une trajectoire circulaire. » Poussant la métaphore jusqu'au bout, on pourrait dire qu'il faut savoir quitter l'emprise d'un mouvement circulaire, en un mot lâcher prise et cesser de tourner en rond, pour espérer s'élancer vers une trajectoire ascensionnelle.

Saluons donc les frondeuses des professions juridiques, et toutes celles qui ont l'audace de sortir de leur zone de confort pour explorer tous les possibles. La soirée du 24 octobre « Be The Future ; l'ère et l'art du switch » célébrera leurs initiatives.

Ne manquez pas ce rendez-vous exceptionnel.

<sup>1</sup> HEC en a pris la mesure de l'enjeu, apportant à des juristes de haut niveau une maîtrise parfaite des enjeux de l'entreprise par ses formations spécialisées Droit et Management : un atout clé sur un marché de plus en plus compétitif.

SAVE THE DATE !



Comment se réinventer un parcours professionnel gagnant, dans un monde de l'entreprise qui se transforme ? Tout est possible !?

Viens t'inspirer, partager, comprendre et célébrer...

Le mardi 24 octobre à partir de 17h  
108 bd Malesherbes, Paris 8e

# 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 », évènement 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 (H.06) 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 », tout 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 ?

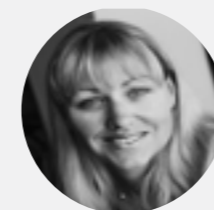
Oser se mettre en avant, même si cela semble peu naturel pour une femme, d'autant que la notion de réseau par rapport à il y a 10 ans a évolué. Le marché est de plus en plus dur, il faut savoir se créer des opportunités. Le métier évolue et la relation client devient essentielle.

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)*

## Les Expert(e)s



Sophie Coin-Deleau (H.97)

Directrice de l'activité Avocats chez LexisNexis

**On constate une diversité croissante des parcours juridiques et une mutation des métiers du droit. Quelle est votre perception de cette évolution ?**

En tant qu'ancienne avocate et aujourd'hui directrice de l'activité Avocats chez LexisNexis, j'ai constaté et expérimenté ces mutations profondes à l'oeuvre dans les métiers juridiques.

Plusieurs raisons de nature diverse à ces changements : d'abord, la valorisation de l'expertise juridique dans tous les domaines de l'entreprise qui a conduit certains juristes en tant que « business partner » à occuper des postes clés de management. Ensuite, la profusion d'information juridique librement accessible a réduit l'asymétrie d'information entre le professionnel du droit et le consommateur de droit, ce qui a modifié substantiellement l'équilibre des relations entre les avocats et leurs clients.

Enfin, la transition numérique s'est accélérée ces dernières années avec le développement des startup du droit ou « LegalTech » en France, près d'une décennie après leur apparition aux Etats-Unis. Surfant la vague de la démocratisation de l'accès au droit, ces nouveaux entrants, qui comptent souvent parmi leurs fondateurs des avocats ou élèves avocats - ont bouleversé la donne pour les avocats et les juristes en s'immisçant dans des missions jusque-là réservées aux professionnels du droit, dans des domaines très variés. On peut citer par exemple la génération automatique de documents ou les formalités de création d'entreprise - à l'instar de LegalStart.fr, la saisine d'une juridiction avec DemanderJustice.com ou encore la résolution de litiges en ligne.

Face à ces bouleversements profonds, qualifiés parfois d'ubérisation ou de disruption du droit, les professions juridiques ont pris progressivement conscience de l'importance d'adapter leur modèle pour remettre leur expertise au coeur de la création de valeur juridique. Ils y seront d'ailleurs d'autant plus encouragés que se développent des services d'aide à la décision intégrant de l'intelligence artificielle.

**Justement, parmi les réponses possibles, il y a l'option de l'entrepreneuriat. Comment l'Incubateur du barreau de Paris est-il né ?**

L'Incubateur est né en 2012 de la prise de conscience, par de jeunes avocats, de l'émergence de nouveaux business models outre-atlantique, la nécessité d'adapter la profession à la transition numérique et la question de l'accès au droit qu'elle exacerbe. Le bâtonnier de l'époque Pierre-Olivier Sur a souhaité poursuivre cette initiative pour amener la profession à prendre la mesure de ce qui se jouait et positionner les avocats en acteur du changement. L'Incubateur a ainsi une double mission : formuler des propositions concrètes pour adapter une profession réglementée aux contraintes de ce nouveau paradigme et encourager les initiatives innovantes au sein de la profession pour que se créent de nouveaux modèles. J'ai voulu être partenaire de l'initiative dès son lancement.

Le grand changement est de faire de l'avocat un chef d'entreprise pour valoriser son expertise. L'idée a bien pris car elle est en résonance avec ce qui se passe au niveau de la société. La structure parisienne s'est considérablement développée et son succès a été consacré par le prix de l'avocat innovant du Financial Times. Mais surtout il a fait des émules en province. Parmi les projets récompensés par le prix de l'Incubateur, on trouve des idées innovantes portées par les avocats eux-mêmes et par des Legal start-up au service des professionnels.

La dynamique de changement est très enthousiasmante car elle se fait sans guerre ouverte entre les anciens et les modernes. Le sujet reste le droit et il y a une volonté de dépasser les clivages pour permettre à la profession de continuer à se développer. Parmi les projets lauréats du dernier prix de l'Incubateur, [votre-bien-dévoué.eu](http://votre-bien-dévoué.eu) permet aux avocats d'optimiser la postulation (trouver le bon correspondant dans un autre tribunal).

*(lire la suite page suivante)*

# Les Expert(e)s - Sophie Coin-Deleau (suite)

## Ces projets entrepreneuriaux accélèrent la mutation sectorielle. Dans quelle proportion?

La volumétrie de projets portés par des avocats en exercice est encore assez faible mais elle est plus que symbolique et en croissance. Du côté des legal start-up le mouvement s'est nettement accéléré : d'une poignée d'acteurs il y a quatre ans on en décompte désormais plus de cent.

Le développement d'outils d'aide à la décision, par les legaltech et les acteurs de l'édition juridique, intégrant des algorithmes d'intelligence artificielle va entraîner de nombreux changements fonctionnels et de proposition de valeur dans les cabinets d'avocats.

Cette dynamique va impacter radicalement et de manière irréversible la façon de travailler que ce soit dans la production des contrats avec l'impact de la blockchain, ou la définition des stratégies juridiques et judiciaires, grâce par exemple aux outils prédictifs dont on parle beaucoup en ce moment.

Qui dit entrepreneuriat dit fonctionnement comme une entreprise. On voit déjà se développer des postes clés de gestion occupés par des non-juristes dans les cabinets d'avocats de grande taille. Du côté des petits cabinets, on voit aussi se créer des réseaux d'avocats d'un nouveau genre, à l'instar de AGN avocats. Il s'agit d'un réseau d'avocats franchisés, ils sont formés aux techniques managériales à HEC et montent leur cabinet conformément à un cahier des charges définis par la franchise.

## Quelles en sont les conséquences sur le plan des profils et des compétences ?

Les avocats ont compris qu'ils ont besoin d'intégrer de nouvelles compétences. Dans les grandes structures, on voit de nouveaux profils de type ingénieur et data scientists intégrés au sein des équipes juridiques et des cabinets, voire des fonctions de Direction de l'innovation comme chez Dentons par exemple. Et les profils de type manager sont de plus en plus plébiscités. Pour les petits cabinets d'avocat, la capacité à travailler en réseau est un atout très fort notamment pour mutualiser les investissements technologiques nécessaires pour rester dans la course.

## Quels conseils donneriez-vous aux juristes sur leur potentiel d'évolution ?

Les juristes ont beaucoup de cartes à jouer et des professions suffisamment perméables pour multiplier les expériences, par exemple entre la fonction de juriste d'entreprise et celle d'avocat. En outre, comme le souligne le rapport de Me Kami Haeri sur l'évolution de la profession d'avocats, «le «marché du droit» ne s'est pas rétréci à la mesure de l'augmentation du nombre d'avocats. La profession est donc productive». Il y a de nouvelles opportunités à venir ou à créer pour les juristes et une carrière n'est plus aujourd'hui linéaire. De nouveaux domaines du droit se développent à la faveur de la rupture numérique. Les études confirment également qu'il y a un avantage concurrentiel certain à avoir une spécialisation bien déterminée, source de différenciation.

## Un mot pour le sujet de la carrière au féminin ?

La profession d'avocat est déjà très féminisée, et 7 étudiants sur 10 à l'école de formation du barreau parisien sont des étudiantes donc cela va encore s'accroître. Pourtant il y a encore des disparités importantes en termes de revenus et le plafond de verre reste très épais. Davantage de femmes quittent la profession voire sortent des métiers juridiques. Au niveau de l'Incubateur, là encore l'exemple est donné avec une organisation très paritaire, mais au niveau de la profession c'est clairement un sujet majeur de développement.

*Propos recueillis par Béatrice de Rivet (H.01)*

## Articles et sites complémentaires recommandés :



Le rapport de Me Kami Haeri sur l'avenir de la profession d'avocat

[http://www.justice.gouv.fr/art\\_pix/rapport\\_kami\\_haeri.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/rapport_kami_haeri.pdf)



Le rapport du BCG et de l'université de droit allemande Bucerius "How legal technology will change the business of law"

[http://www.bucerius-education.de/fileadmin/content/pdf/studies\\_publications/Legal\\_Tech\\_Report\\_2016.pdf](http://www.bucerius-education.de/fileadmin/content/pdf/studies_publications/Legal_Tech_Report_2016.pdf)



Le rapport de l'Erage sur L'avocat post-révolution numérique

<https://www.erage.eu/wp-content/uploads/2016/09/Rapport-Avocat-post-r%C3%A9volution-num%C3%A9rique.pdf>

sept. 2016

Le prix du « Young legal innovators » du Financial Times accordé à l'Incubateur du Barreau de Paris  
<https://www.ft.com/content/c2a9b83a-83f3-11e6-8897-2359a58ac7a5>

L'initiative Nextlaw labs de Dentons

<http://www.village-justice.com/articles/NextLaw-Labs-incubateur,22111.html>

Le site de l'Incubateur du barreau de Paris

<http://incubateur-barreaudeparis.com/>

## Note complémentaire :

Vers une responsabilisation des robots ?

Sans faire d'anthropomorphisme il est communément reconnu aujourd'hui que pour des robots dotés d'intelligence artificielle utilisant la méthode du « deep learning » ayant une autonomie de décision et interagissant vis-à-vis de parties tierces de manière indépendante, la question d'une « personnalité électronique » autonome dotée de droits et devoirs se pose. Elle n'existe pas en droit positif aujourd'hui toutefois le Parlement Européen a adopté un projet de résolution en ce sens le 16/02/2017

# Les Expert(e)s



Nina Goldenberg (MS 11 - Master Droit et Management International)

Avocate et Membre élue du Conseil National des Barreaux

Nina a tout d'abord étudié les sciences politiques et l'histoire, puis elle s'est spécialisée en droit des affaires. Après quelques années de pratique elle a ressenti le besoin d'intégrer plus fortement la dimension humaine dans son travail, c'est pourquoi elle a décidé de se tourner vers le droit social.

Après avoir travaillé cinq ans au sein d'un cabinet spécialisé en droit social, elle a fondé son cabinet, Goldenberg Avocats, et a renforcé et élargi sa pratique au droit des affaires et au droit pénal.

## En quoi votre pratique a-t-elle été modifiée par les nouvelles technologies ?

Il y a beaucoup plus de pression car la demande s'est accélérée. De nos jours, les clients recherchent des réponses quasi immédiates à leurs problématiques.

La prise de contact s'est aussi simplifiée grâce aux plate-formes de mise en relation<sup>1</sup>. Cela a eu un effet bénéfique en apportant au client une plus grande accessibilité, une facilité de choix.

Dans ce contexte, l'avocat a dû se transformer en fin stratège de la communication sur les réseaux sociaux. C'est en effet une compétence primordiale pour pouvoir se faire connaître, elle a eu pour conséquence l'individualisme et la « starification » de l'avocat sachant se mettre en scène.

## Peut-on parler d'ubérisation de la profession ?

La plupart des legal start-up ont besoin des avocats pour fonctionner car elles ne sont pas en droit d'exercer un conseil rémunéré auprès de leurs clients. Elles permettent de standardiser l'émission de documents juridiques simples (contrat de bail, contrat de travail, enregistrement d'une société) et personnalisés grâce à des algorithmes, et réduisent ainsi le coût de ces prestations tant pour le client que pour le praticien. En revanche, en cas de besoin plus complexe, seul l'avocat est en droit de conseiller le client et de rédiger des actes pour lui. Ainsi, il convient plus exactement de parler de complémentarité plutôt que d'ubérisation.

Dans le domaine du contentieux, le traitement automatique de l'information permet de rationaliser la jurisprudence, d'en dégager des tendances pertinentes plus affûtées et de faciliter ainsi la recherche de solutions juridiques, toutefois seul l'avocat est en mesure de représenter son client en justice.

## Quels sont les nouveaux métiers du droit ?

Du fait de l'évolution des régulations sectorielles la nécessité de « compliance officers » s'est développée. L'importance du Big data et de la protection des données personnelles a généré le métier de Correspondant Informatique et Libertés (CIL). L'évolution des domaines de l'éthique, de la responsabilité sociale ou de la santé ont donné naissance à de nouvelles fonctions et compétences au sein des directions juridiques des entreprises. La LICRA a dû modifier ses pratiques du fait de la propagation des sites et des propos haineux sur internet. Les exemples ne manquent pas et il en apparaît de nouveaux régulièrement.

## Quelle place pour la justice de demain ?

Je pense que le pouvoir judiciaire va se développer en France, la Cour de Cassation va évoluer vers une cour suprême elle rendra moins de décisions mais prendra position sur de grands sujets de société (Euthanasie, PMA ouverte à toutes).

## Quels conseils donneriez-vous à de jeunes avocats face à ces nouveaux défis ?

Je leur conseillerais d'appréhender tous ces changements comme des opportunités, et non comme une menace.

Et de ne pas hésiter à demander des conseils et du soutien auprès de leurs pairs : dans cette profession, il existe un vrai lien de solidarité et d'entraide.

*Propos recueillis par Mona Bercaud (EMBA 17)*

<sup>1</sup> Ces plateformes doivent se limiter à référencer les avocats sans interférer dans la relation client sous peine d'être en infraction avec la loi du 31/12/71 interdisant aux avocats la position de sous-traitants

# Les Témoignages

Baï-Audrey Achidi (MS.04) - Avocat Associée, co-fondatrice de BALV Avocats

Un beau parcours pour une jeune avocate de 37 ans qui a récemment créé sa structure, ou comment allier un parcours de juriste riche d'activités diverses et une démarche entrepreneuriale.



Peux-tu nous résumer ton parcours et tes « tangentes personnelles » ?

J'ai toujours eu un intérêt très fort pour le monde de l'entreprise. Après ma formation de droit des affaires et fiscalité à

Assas puis à Nanterre (DESS « Juriste des affaires européennes »), j'ai souhaité poursuivre mes études afin d'avoir un double cursus et mieux comprendre les impératifs financiers et commerciaux qui s'imposent aux entreprises. J'ai donc suivi le Master droit et management international à HEC en partenariat avec ESCP Europe à l'époque (MSDMI).

J'ai démarré en 2007 chez Linklaters (170 avocats dont plus de 30 associés et une centaine de fonctions supports à Paris et environ 2600 avocats dans le monde), cabinet anglo-saxon de premier plan, comme avocate au département Corporate.

Ces grandes structures permettent de développer des compétences et expériences variées, avec la possibilité de travailler dans d'autres départements, en complément du droit des affaires, tels que sur des dossiers de droit bancaire, social et de contentieux.

Premier « switch » dans mon parcours, après plusieurs années comme avocate, j'ai eu l'opportunité de piloter le Département marketing du bureau de Paris de Linklaters: une belle opportunité professionnelle intégrant une nouvelle dimension managériale avec une équipe de 7 personnes à manager. J'ai donc travaillé pour le développement des relations clients, la réponse aux appels d'offres, la négociation des contrats cadre avec les clients et/ou partenaires, et la communication. J'ai également organisé des événements impactant pour l'image du cabinet et les clients ; je citerai notamment la conférence sur l'Europe et le dialogue entre Valérie Giscard d'Estaing et Herman Von Rompuy. Bien loin du parcours juridique classique ! Je peux dire que j'ai élargi ma motivation et mon expertise bien au-delà de la gestion de dossier juridique, en développant des compétences élargies et le management direct d'une équipe.

Second « switch », forte de ces expériences, j'ai eu envie de me consacrer à mon propre business développement et je me suis installée en 2016 avec mon associée Laure Varachas rencontrée chez Linklaters. Laure était ensuite partie chez CMS Bureau Francis Lefebvre et BDGS Associés.

Quelles ont été tes motivations pour toi de créer ton entreprise avec ce nouveau modèle ?

Nous avons envie de créer un cabinet à taille humaine, moderne et innovant, après avoir toutes les deux travaillé dans de grandes structures. Nous intervenons principalement en droit des affaires et des sociétés et en droit commercial sur des dossiers de fusion acquisition, restructuration de groupe, levée de fonds, contentieux des affaires, etc. On propose un savoir-faire de qualité, avec des relations clients privilégiés grâce à la souplesse de notre organisation et nous nous appuyons beaucoup sur les nouvelles technologies. Enfin, nous accompagnons également de jeunes entrepreneurs sur leurs projets, nous intervenons par exemple prochainement auprès de l'incubateur HEC. Nous innovons aussi avec des contacts par tchat ou des vidéos de « tutos » sur internet. Nous nous voyons aussi comme des entrepreneures, avec des objectifs de développement de notre structure, ce qui est une dimension forte de notre motivation professionnelle. En fait nous parlons le même langage que nos clients.

Quels conseils donnerais-tu aux étudiants et à nos camarades HEC qui souhaiteraient se lancer dans cette voie ou pour oser changer de voie ?

Etre ouvert, ne pas se limiter aux postes juridiques « classiques ». Il me paraît important aussi de réfléchir en termes de compétences acquises (par exemple, la rigueur, la capacité d'analyse, la ténacité) qui sont transférables dans d'autres missions ou d'autres fonctions.

Quels sont les parcours possibles dans le juridique en dehors des « cabinets » ?

Des métiers de juriste, d'avocat, de secrétaire général, créer sa structure, beaucoup de parcours sont possibles avec une ouverture d'esprit à développer. Je suis convaincue que sommes dans une époque très dynamique en termes d'entrepreneuriat et de nouvelles technologies. De nouveaux acteurs émergent dans le « Legal Tech » pour démocratiser l'accès aux conseils juridiques. Il y a de la place pour tous et l'innovation est intéressante, si elle est bien cadrée et se fait avec sérieux et responsabilités.

*Propos recueillis par Sophie Hollanders (MS.07)*

# Les Témoignages

**Margot Sève (MS.10)** - Avocat Senior au sein du cabinet Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP<sup>1</sup>

Lauréate du prix Juridique et Fiscal HEC/Allen & Overy et auteur d'une thèse de doctorat et d'un ouvrage intitulés «La Régulation financière face à la crise», Margot Sève est avocate depuis cinq ans au sein du cabinet Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP, l'un des cabinets les plus importants et prestigieux au monde.

Le département dans lequel Margot exerce conseille les banques, les entreprises et leurs dirigeants en réglementation financière et en conformité, et les défend dans le cadre de procédures contentieuses impliquant notamment les autorités de régulations financières françaises, européennes et américaines, telles que la Fed ou l'OFAC.

<sup>1</sup> Ces propos n'engagent que son auteur



**En quoi consiste ton activité ?**

L'activité de mon département est tout à la fois ex ante et ex post.

Ex ante, nous accompagnons nos clients dans la mise en place de

programme de conformité et les conseillons dans leurs projets d'opérations internes ou externes au regard de la réglementation applicable. Ex post, nous prenons la défense des institutions poursuivies pour violation des réglementations financières relatives, notamment, aux embargos, au blanchiment d'argent, au financement du terrorisme, au droit des marchés financiers (e.g., manipulation de cours ou d'index), à la corruption, bref aux infractions souvent appelées «white collar crimes».

Depuis une douzaine d'années, ces dossiers, lorsqu'ils impliquent des autorités américaines, sont de plus en plus souvent résolus hors procès, par le biais d'accords transactionnels (DPA, NPA). Bien que clôturés hors procès, ces procédures ne sont pourtant pas anodines: elle peuvent conduire à des amendes de plusieurs milliards de dollars. Dans ce type de dossiers, l'avocat entre très rapidement en jeu pour instruire une enquête au sein de l'entreprise, puis la conseiller et la défendre à son issue.

Avec la loi Sapin 2, la France s'est dotée d'un système transactionnel et de conformité inspiré du système américain, en particulier par la mise en place de la «Convention Judiciaire d'Intérêt Public» (CJIP), une sorte de «DPA» à la française permettant aux entreprises d'éteindre l'action publique, sans plaider coupable, en échange du paiement d'une amende et de la mise en place (ou du renforcement) de leur programme de conformité.

Sapin 2 est ainsi un texte très moderne qui met en place des procédures et des mécanismes juridiques très proches de ce que nous avons l'habitude de traiter dans nos dossiers américains, et qui font appel à la même expertise.

**C'est une activité relativement contentieuse, quel a été ton parcours ?**

Le droit pénal était l'une des mes matières favorites à l'université, et je me suis par la suite spécialisée en droit de la régulation financière (ce qui n'est pas incompatible). Au moment de chercher une collaboration, ce sont les départements M&A (fusions-acquisitions, NDLR) qui, au regard de mon parcours (Programme Columbia/Sciences Po/Sorbonne, Mastère HEC, Doctorat), m'ont ouvert leurs portes. En effet, les départements regulatory n'étaient pas encore très développés à l'époque.

Peu de temps après mon arrivée chez Skadden, j'ai eu la chance de rejoindre le département «Financial Institution Regulation and Enforcement», alors largement développé aux Etats-Unis mais très novateur pour la France. Skadden a également mis en place une pratique de contentieux financier intitulée «Cross-Border Investigations», qui réunit les compétences de divers départements en lutte anti-blanchiment, corruption, embargos, financement du terrorisme, abus de marchés, concurrence, etc. On revient donc toujours à ce que l'on aime...

**Quels sont les nouveaux métiers dans ton domaine ?**

Depuis la loi Sapin II, il pèse sur les entreprises (et plus exactement, leurs dirigeants), l'obligation, sanctionnée par la loi, de mettre en place des programmes de conformité. Lorsque l'entreprise n'a pas honoré ses obligations, ou lorsqu'elle est

condamnée au pénal ou signe une CJIP dans une affaire de corruption, elle s'engage à mettre en place/renforcer ses programmes de conformité. Cette peine s'effectue sous le contrôle de la nouvelle Agence anti-corruption, système inspiré du «monitoring» américain, et qui peut durer plusieurs années.

Dans ce cadre, l'avocat peut intervenir à différents niveaux: (i) dans la mise en place de programmes de conformité (qui requiert souvent un audit préalable des activités, des opérations et de l'organisation de l'entreprise), (ii) dans la défense des entreprises dans le cadre de procédures pouvant aboutir à une CJIP, (iii) dans le cadre du «monitoring», ou (iv) dans le cadre d'audits/enquêtes internes effectués en prévision ou dans le contexte d'opérations M&A.

Le recours à l'avocat est fortement recommandé dans le cadre des enquêtes/audits internes, dans la mesure où ses travaux sont couverts par le secret professionnel – contrairement à ceux des cabinets d'audit ou du département juridique de l'entreprise. Sapin 2 offre donc de nouvelles perspectives aux avocats français, que le Barreau de Paris a d'ores et déjà consacrées en publiant des règles déontologiques applicables aux procédures d'enquêtes internes.

**Est-ce que tu gardes des liens avec HEC ?**

Oui, je fais partie du jury d'admission du Mastère spécialisé Droit et Management d'HEC, aux côtés de son directeur Michael Loy. Je me rends également disponible pour orienter les étudiants dans leur choix de carrière et de formations.

Et j'essaie de participer régulièrement à la remise du prix Allen & Overy, qui récompense les meilleurs mémoires des étudiants de ce mastère et de la Majeure Droit de la Grande Ecole.

**Que penses-tu de la place des femmes dans la profession ?**

Personnellement, je travaille dans un cabinet qui, au-delà d'une exigence évidente de qualité, s'engage auprès de ses clients à une disponibilité totale: clients come first. C'est mon choix, ma conception du métier d'avocat. J'aurais tout à fait pu postuler dans un autre cabinet, ou choisir une carrière différente. Pour autant, cette exigence de disponibilité n'est pas incompatible

avec une certaine flexibilité dans l'exercice de notre profession (notamment en France, où nous exerçons en libéral), ce que Skadden parvient parfaitement à offrir à ses collaborateurs, tant d'un point de vue structurel qu'humain. Les programmes d'aménagement de temps de travail proposés aux femmes par les cabinets d'avocat et les entreprises vont également dans le bon sens. Pour autant, ces programmes sont-ils une panacée? Ne devraient-ils pas être également proposés aux hommes pour contribuer, en amont, à davantage d'équilibre dans la sphère privée?

Pour ma part, j'ai repris l'organisation chez Skadden de l'évènement annuel «SWAN» (Skadden Women Attorney Network), dédié exclusivement à notre clientèle féminine, et lors duquel nous proposons à ces dernières de rencontrer des «femmes d'exception» afin d'échanger sur les difficultés qu'elles ont pu rencontrer dans des professions où les postes à haute responsabilité demeurent souvent réservés aux hommes. Les années précédentes, ont compté parmi nos invitées d'honneur, par exemple, Clara Gaymard (alors CEO de General Electric France), Patricia Barbizet (Directrice Générale d'Artemis, actionnaire de contrôle de Kering, et Vice-Présidente du Conseil d'administration de Kering), Hélène Darroze, chef étoilé, ou encore cette année Natalie Dessay, la soprano française la plus connue au monde. Toutes ont eu des carrières fascinantes tout en ayant su les concilier avec leur vie personnelle.

*Propos recueillis par Nina Goldenberg (MS.11)*



# Événements "en replay"

Atelier HEC au féminin du 13/06/2017,  
animé par Hélène Altmann et Raphaëlle Bordenave

« Dress to express : Venez explorer votre unique beauté et découvrez votre meilleur être »



Dans un article intitulé « [What Michelle Obama Wore and Why It Mattered](#) » publié en janvier 2017, le New York Times montre à quel point l'ancienne first lady américaine a su comprendre et utiliser le formidable pouvoir de la mode pour s'exprimer, revendiquer ses idées et idéaux et diffuser, de manière subliminale, des messages politiques. Le New York Times écrit ainsi à propos de celle dont le choix des robes a souvent été qualifié de « sartorial diplomacy » : « she saw [fashion] as a way to frame her own independence and points of difference, add to her portfolio and amplify her [...] agenda ». Pour vous aider vous aussi à vous affirmer dans le monde professionnel et faire valoir qui vous êtes, HEC au féminin a organisé un atelier « Dress to express », en compagnie de Hélène Altmann et Raphaëlle Bordenave, deux collaboratrices de [Panoply](#).

Les vêtements influencent la façon dont les autres personnes nous perçoivent. « On n'a qu'une seule occasion de faire une bonne première impression » rappelait ainsi l'une des participantes de l'atelier, venue chercher des conseils avant sa nouvelle prise de poste. Cette volonté d'utiliser le vêtement pour s'affirmer dans le monde professionnel et aligner son image personnelle sur ses objectifs est revenue comme un leitmotiv dans la bouche des différentes participantes de l'atelier... avec la même interrogation : Comment s'y prendre ? Car un constat unanime s'impose, confirmé par nos intervenantes de Panoply : pressées par le temps, connaissant « ce qui marche » dans notre penderie, avec la peur de se distinguer aussi, parfois, la monotonie s'installe peu à peu dans notre garde-robe. Pour combattre nos tenues ternes qui nous effacent, un seul remède : OSER ! Oser des tenues nouvelles, oser la couleur... et un seul mot d'ordre : se sentir belle et confortable !

Mot d'ordre essentiel, car les vêtements vont aussi être une source incroyable de confiance en nous. La façon dont nous nous vêtons n'influence pas seulement la façon dont les autres nous perçoivent, mais également notre propre perception de nous-mêmes et notre comportement. Dans son célèbre Ted Talk, « [Your body language may shape who you are](#) », Amy Cuddy montre que notre posture influence notre personnalité. Et si c'était vrai aussi pour nos vêtements... ?! Hélène et Raphaëlle, deux professionnelles de la mode, le confirment : du port du vêtement découle une certaine attitude, et de cette attitude, une confiance... certaine -si nous nous sentons à l'aise dans nos vêtements !



Alors mesdames, pour avoir confiance en vous et rayonner, faites-vous plaisir avec vos vêtements et suivez le conseil de Michelle Obama : « Si je peux avoir un impact, je voudrais que les femmes se sentent bien comme elles sont et s'amuse avec la mode. » Et si vous avez besoin de conseils pratiques, n'hésitez pas à faire un tour dans le [showroom de Panoply](#) !

par Maëva Chalvet (H.13)

# Événements "en replay"

Atelier HEC au Féminin du 16 mai 2017,  
animé par Sarah de Barthès (H.09)

« Se découvrir et découvrir les autres avec l'Ennéagramme »



« **Connais-toi toi-même** ». Voilà une injonction morale et épistémologique, qui depuis Socrate, n'a jamais perdu de sa force ni de sa portée et qui résonne aujourd'hui plus que jamais dans une société en pleine mutation qui nous prive de nos repères. Mais Socrate posait deux questions essentielles : par quel moyen ? pour y trouver quoi ? HEC au féminin, qui accueillait Sarah de Barthès lors de son atelier de mai, vous met sur la voie en vous proposant une réponse originale ... et qui marche !

**Par quel moyen ?**... et si c'était justement grâce à l'ENNÉAGRAMME ? Ce modèle de description de la personnalité humaine, aux origines anciennes, et redécouvert dans les années 1980 par Helen Palmer à l'Université de Stanford, s'intéresse aux motivations profondes de l'individu qui sont à l'origine de ses attitudes. Il permet à chacun de comprendre pourquoi, en situation d'insécurité, certains comportements ont tendance à se mettre en place de manière quasi automatique.

Le mot «ennéagramme» vient de deux mots grecs « ennea », neuf, et « gramma », figure, et signifie « figure à neuf points ». Il distingue neuf profils de personnalités, représentés à équidistance sur un cercle. Il s'agit de neuf facettes de l'âme humaine, de même valeur. Cliquez sur les chiffres de la figure, et essayez de déterminer votre ennéatype :



L'Ennéagramme part de l'idée que tout être humain dispose de trois centres d'énergie, le **centre instinctif** (8, 9, 1), centre de notre motivation pour agir, de notre impulsivité, de notre colère, de notre besoin d'exister, d'avoir une place ; le **centre émotionnel** (2, 3, 4), centre de nos sentiments, de notre besoin d'être en relation, et d'y être aimé et reconnu ; le **centre mental** (5, 6, 7), centre de la prise de distance réflexive, de la projection, de l'imagination, de notre besoin de comprendre le monde. Chaque être humain dispose de ces trois fonctions mais a une préférence pour l'une d'entre elles. La façon dont il va l'utiliser, vers l'extérieur, l'intérieur ou de manière équilibrée, va **définir son type**.

Vous pensez avoir déterminé quel est votre type? Découvrir sa personnalité n'est qu'une première étape. L'objectif de cette méthode est d'accéder au meilleur de son profil.

**Pour y trouver quoi ?** ... Nous même d'abord, et la liberté ! L'ennéagramme, en nous permettant de comprendre les motivations qui sous-tendent nos choix et nos comportements, permet d'interrompre les mécanismes négatifs de notre type, et d'aller vers les aspects positifs, pour une véritable intégration et acceptation de notre être. La connaissance de soi est le début de la véritable liberté !

Une fois que nous nous connaissons mieux nous-même, nous pouvons commencer à mieux connaître et comprendre les autres. La grande vertu de l'ennéagramme est la tolérance ! Il permet de comprendre dans la personnalité d'autrui ce qui est une source de souffrance, ce qui va provoquer une réaction de rejet, voire d'agressivité. Il peut ensuite être utilisé pour mieux communiquer, dans ses relations personnelles comme professionnelles, et mieux manager en connaissant les facteurs de motivations d'autrui.

« **Une vie sans examen ne vaut d'être vécue** » écrivait Socrate. Alors Mesdames, pourquoi ne pas vous approprier l'ennéagramme comme outil de connaissance ?

par Maëva Chalvet (H.13)

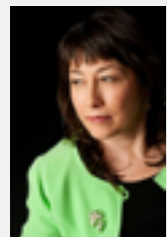


Le livre «Au secours, ma fille monte sa boîte !» met en scène 2 générations de femmes HEC, 2 conceptions du monde du travail et 2 visions du management au féminin.

C'est un guide qui, à l'instar d'un carnet de voyage, repose sur un exemple vécu de création de startup: l'Hirondelle, première agence de migration saisonnière créée par Mathilde HEC 2015, génération Y,Z.

Avec humour, Christine Croubois, formatrice en management, HEC 1986, génération X, décortique cette expérience qu'elle a vécu avec sa fille et cette plongée dans le monde des start-ups. Elle s'adresse à tous les parents qui souhaitent accompagner leurs enfants dans leur projet de création d'entreprise et plus largement à tous ceux issus de la génération X qui veulent en savoir plus sur le quotidien des startupper. Il offre donc à tous les parents, légitimement inquiets, un canevas utile pour comprendre le projet de leurs enfants, pour les aider à gagner du temps tout en évitant des erreurs courantes.

### Biographie de Christibe Croubois (H.86)



*Diplômée d'HEC Paris, j'enseigne le management depuis plus de 20 ans après avoir occupé plusieurs postes opérationnels dans de grands groupes internationaux en France puis au Mexique et au Japon. J'ai accompagné les seniors dans leur nouveau projet de vie à l'étranger pour l'Hirondelle et je les encourage désormais à partager leurs expériences. J'anime des conférences et des ateliers sur l'entrepreneuriat dans plusieurs écoles (Hec Paris, Escp Europe, Drouot formation) et j'accompagne les jeunes dans leur orientation scolaire et professionnelle.*

*J'ai créé l'Association Nevers Mind en 2017, après avoir écrit le livre « au secours ma fille monte sa boîte » comme un outil de connexion entre seniors et jeunes jeunes (cross coaching entre générations X et YZ), lieu d'échanges de savoir-faires, de connaissances et de formations. Je travaille tout particulièrement sur un public féminin afin de stimuler le transfert des connaissances et la confiance pour entreprendre.*

*Transmettre le goût d'entreprendre et accompagner ceux qui le souhaitent sur leur projet, c'est ce qui me motive chaque jour!*

À la suite des 3 Rencontres Trajectoires qui ont permis de dialoguer avec 18 femmes aux parcours inspirants, 4 nominées Grands Parcours et 4 nominées Jeune Pousse ont été retenues pour la remise du 11e Prix Trajectoires le 24 octobre 2017.



Retrouvez les portraits et interviews de ces 8 nominées sur le blog Trajectoires HEC au Féminin :

<https://hecalumni-trajectoireshecaufeminin.com/2017/10/07/les-nominees-du-prix-trajectoires-2017/>

**Florence Allouche Ghrenassia - SparringVision - Présidente - ZMBA HEC 2012**

Délivrer des médicaments, développer des diagnostics, traquer l'innovation à l'hôpital et enfin, devenir acteur industriel d'une thérapie génique pour une maladie rare. Un parcours conduit par l'innovation.

**Anne-Claire Berg - Danone - Directrice culture et Engagement - EMBA HEC 2014**

D'un cabinet d'avocats à une multinationale en passant par l'entrepreneuriat, un moteur commun : la quête de sens et la volonté d'avoir un impact sur la société.

**Pauline Beydon APPRENTIS D'AUTEUIL Directrice de Maison d'Enfant à Caractère Social (MECS) HEC 2004**

Après un début de carrière chez Deloitte où elle réalise des audits de grandes institutions, Pauline décide de suivre sa vocation et à 29 ans prend la direction d'une maison d'enfants à caractère social pour la Fondation d'Auteuil

**Alexandra Prigent-Labeis -APL / PILATES EXCELLENCE -Fondatrice / CEO - HEC 2003**

Lorsque sa carrière en finance est stoppée net par la maladie, Alexandra n'imagine pas les portes que va lui ouvrir son 1er switch vers le Pilates... Combinant body intelligence et business, sa société APL est un succès.

**Julia Bijaoui - FRICHTI -Co-fondatrice -HEC 2012**

Après une formation d'entrepreneur, Julia a co-créé Frichti il y a 2 ans et emploie aujourd'hui près de 350 gourmands pour produire et livrer une cuisine faite maison.

**Claire Cano - LUCKYLOC - Fondatrice et CEO-HEC 2012**

Après un stage de consultante en organisation, Claire s'est orientée vers l'entrepreneuriat. En 2012, sont créés Luckyloc, la location de voiture pour 1 €, puis Expédicar qui révolutionne le transport de véhicule, une voiture « livrée aussi facilement qu'un colis ».

**Emilie Korchia - MYJOBGLASSES - Co-fondatrice et directrice générale- EM HEC 2015**

Après dix années d'expérience chez Disney où elle a occupé de nombreuses responsabilités et fonctions, Emilie déploie son énergie créatrice en lançant My Job Glasses, un site de rencontres entre étudiants et professionnels en entreprise.

**Edwige Ravry- TOTAL - Assistant superviseur de forage- HEC 2007**

En tant que #2 aux commandes de 100 hommes sur une plateforme pétrolière en pleine mer, femme avec enfant sans diplôme d'ingénieur, Edwige est fière d'un parcours jusque-là considéré comme « impossible »...

## Les prochains événements HEC Au Féminin

N'oubliez pas de consulter l'agenda des événements (ateliers et conférences) sur le site de [www.hecalumni.fr](http://www.hecalumni.fr), clubs thématiques, HEC Au Féminin

Nos événements de cette rentrée 2017 (Inscriptions depuis le site HEC ALumni) :

Soirée BE THE FUTURE 2017, L'art et l'ère du Switch, le 24 octobre au 108 rue Malesherbes, Paris

## Soirée L'ère et l'art du Switch...



## Elles bougent

«Tous les moyens de l'esprit sont enfermés dans le langage, et qui n'a point réfléchi sur le langage n'a point réfléchi du tout.» Alain, Propos sur l'éducation.

Les titres de nos camarades sont désormais systématiquement féminisés.

Elles ont changé de poste dans les derniers mois, nous vous le disons avec :

<http://www.nomination.fr/accueil.php>

## L'équipe du Magazine HEC Au Féminin a besoin de renfort !

Vous avez envie de prendre la plume sur les sujets qui vous passionnent ? Vous voulez partager avec une équipe de rédactrices de tous les âges ? Vous voulez interviewer des experts reconnus ou de grandes professionnelles ? [Rejoignez le Magazine !](#)

Nous nous réunissons lors d'une conférence de rédaction le samedi matin environ tous les 2 mois pour préparer le prochain numéro. [Pour participer et connaître la date de la prochaine réunion, contactez \[magalie.bouges@mailhec.com\]\(mailto:magalie.bouges@mailhec.com\)](#)

Pour que les hommes aient envie de lire le Magazine, [pensez à l'envoyer à 5 hommes autour de vous !](#) Incitez-les à s'abonner : envoyer un mail à [Hec-au-feminin@mailhec.com](mailto:Hec-au-feminin@mailhec.com) : je souhaite recevoir le Magazine HEC Au Féminin.

## Appels à...

### ■ Appel à Partenariat :

Appel auprès de partenaires : Vous avez envie de contribuer d'une manière ou d'une autre au rayonnement de HEC Au Féminin. Les événements sont un de nos axes forts mais nous avons toujours besoin de salles pour les accueillir. Si vous pouvez mettre à disposition une salle, de toute taille, et à titre gracieux, merci de prendre contact auprès d'Hélène de Saint Front ([helene.de-saint-front@mailhec.com](mailto:helene.de-saint-front@mailhec.com)).

### ■ Appel au bénévolat :

HEC Bénévolat est un lieu d'échange et de services pour les bénévoles HEC de tous âges. Ensemble, ils développeront l'image de solidarité des HEC à l'intérieur et l'extérieur de l'association à travers la Bourse du bénévolat, le Club des présidents d'association, le groupe « Fundraising », la coopération avec les groupes professionnels, etc. Nous tenons une permanence à l'Association, tous les jours de 10 h à 12 h. Nous y recevons les camarades en recherche d'activité bénévole. Prise de rendez-vous par téléphone au 01 53 77 23 33.

### ■ Appel à témoignages : Nos prochains numéros, aidez-nous à les construire ! Nos prochains numéros,

N° 70 : Les réseaux professionnels «féminins»

Faites de ce Magazine le vôtre ! Réagissez, critiquez, suggérez, contribuez par vos témoignages, enrichissez-les !

Racontez-vous pourquoi et comment ! Envoyez-nous vos témoignages à : [magalie.bouges@mailhec.com](mailto:magalie.bouges@mailhec.com)

Vos témoignages restent anonymes si vous le souhaitez. Et si vous avez envie que nous traitions un thème en particulier, si vous voulez réagir à un de nos articles, envoyez-nous vos suggestions et témoignages à la même adresse. La rédaction sera ravie de donner encore plus la parole à ses lectrices et lecteurs.

## Et prochainement, dans le Magazine :

■ Thématique sectorielle (Carrières des femmes dans un secteur spécifique) : aéronautique, scientifiques, carrières universitaires/recherche, industrie pharmaceutique, libéral, carrières juridiques...

■ Les réseaux professionnels « féminins »

■ Le numéro Spécial Be the Future d'Octobre 2017

■ Le Magazine est envoyé par courrier électronique à toutes les diplômées d'HEC Paris (Grande Ecole, MBA, Executive MBA, Masters et Docteurs), ainsi que les étudiantes du campus, les présidents des Groupements professionnels, des Clubs et des Groupes de régionaux et internationaux.

■ Pour recevoir le Magazine HEC Au Féminin, il faut mettre à jour vos coordonnées soit directement sur le nouveau site de notre Association (une fois identifiées, cliquez sur « Mon Espace » puis allez dans les rubriques « Mon Profil » et « Mon Compte ») ou par email à [annuaire@hecalumni.fr](mailto:annuaire@hecalumni.fr) ou auprès d'Annick Drouet tél 01 53 77 23 31 / [annick.drouet@hecalumni.fr](mailto:annick.drouet@hecalumni.fr)

■ Nous vous invitons également à aller découvrir le [blog Trajectoires HEC Au Féminin](#) à l'adresse ci-dessous. Vous y retrouverez toutes les informations utiles sur les manifestations HEC Au Féminin, des interviews de femmes inspirantes, des compte-rendus d'événements : [Trajectoires HEC Au Féminin](#)

■ Messieurs, si vous souhaitez recevoir le Magazine HEC Au Féminin, prenez contact avec HEC Au Féminin : [hec-au-feminin@mailhec.com](mailto:hec-au-feminin@mailhec.com).



Vous pourrez retrouver davantage d'informations  
en nous suivant sur :

