

# LE DÉTACHEMENT, INSTRUMENT STRATÉGIQUE DE FIDÉLISATION ET DE DIFFÉRENCIATION



Utilisé comme levier ciblé de service aux directions juridiques, le détachement (le *secondment* dans les cultures anglo-saxonnes) d’un avocat demande une certaine organisation pour porter ses fruits.

Pratique coutumière, plébiscitée par les clients, le détachement d’un avocat en entreprise serait pourtant de moins en moins courant. Selon la dernière édition de *La Radiographie® des cabinets d’avocats d’affaires en France* (Juristes associés, 2025), seuls 10 % des avocats collaborateurs interrogés ont été détachés en entreprise durant l’année passée, contre 12,7 % en 2021. Ce qui n’était déjà pas beaucoup. L’expérience ne semblerait même pas tenter 65,5 % d’entre eux. Pourtant, « *le détachement apporte une connaissance plus approfondie du client et de la vision de l’entreprise. Cela nous permet d’appréhender concrètement ce que le client attend de ses avocats* », témoigne Véronique Dahan, associée du cabinet Joffe & Associés, détachée deux jours par semaine dans la direction juridique d’un groupe de luxe.

Trop difficile à mettre en place pour des structures de petite et moyenne taille par manque de main-d’œuvre, le *secondment* serait-il peut-être réservé à des

organisations avec des plateformes plus importantes ? Ce qui est certain, c’est que, petite ou grande structure, le détachement demande de l’organisation.

## Choisir le bon profil

Forme de contrat moral avec la direction juridique cliente, le détachement renforce la confiance mutuelle et apporte de nouvelles missions lorsqu’il est réussi. Parfois, il est même le test avant une collaboration plus longue. C’est pourquoi le collaborateur détaché doit être immédiatement opérationnel et, idéalement, connaître le client. En plus de ses capacités techniques, il doit être en lien avec toutes les équipes du cabinet pour répondre immédiatement aux besoins de son employeur temporaire. Son intégration en sera facilitée. Pour les cabinets, la tentation de proposer l’un des avocats facturant le moins est grande. Toutefois, ce n’est pas la stratégie la plus pertinente sur le long terme. L’avocat risque de décider de rester en entreprise, voire de refuser toute interaction avec son ancien cabinet par la suite. « *Le détachement est un projet collectif. Le cabinet met en jeu sa responsabilité. Il ne faut pas dire oui quand on ne dispose pas de personne capable d’avoir de la disponibilité* », insiste Emmanuel Tricot, avocat associé du cabinet Rive Gauche, acceptant régulièrement que ses collaborateurs rejoignent des clients durant un temps. Pour le collaborateur détaché, il s’agit

non seulement d’acquérir une expérience valorisable, mais également de se constituer un réseau. À une époque où le développement commercial est attendu aussi des juniors, ce genre d’opportunité est précieuse.

## Ajuster son organisation

Sur le terrain, les structures restent prudentes dans l’ampleur des détachements. Près d’un tiers (31,83 %) n’envoient en moyenne qu’une seule personne en mission chez un client sur l’année. Cette pratique représente en effet un effort financier et de disponibilité pour le cabinet. Détaché à temps partiel, par exemple, l’avocat devra pleinement assumer sa mission au sein de la direction juridique tout en continuant à suivre les dossiers de son département. « *Cela ne demande pas un investissement particulier de la part du cabinet, mais nécessite une réorganisation des équipes pendant le temps du détachement* », tempère Véronique Dahan. En réalité, tout dépend du nombre d’avocats détachés en même temps et des besoins de la direction juridique.

D’après *La Radiographie® des cabinets d’avocats d’affaires en France*, plus de la moitié des détachements durent entre trois à six mois. Ce temps est suffisant pour absorber un pic d’activité de la direction juridique ou combler un besoin ponctuel de compétences. « *Le détachement est extrêmement flexible pour les directions juridiques car il peut* »

**Forme de contrat moral avec la direction juridique cliente, le détachement renforce la confiance mutuelle et apporte de nouvelles missions lorsqu’il est réussi.**

- *s’arrêter du jour au lendemain* », dévoile la spécialiste de l’IP-IT.

### **Un budget différent**

De plus, cette pratique « *évite d’ouvrir un poste à charges fixes* », rappelle Emmanuel Tricot. En effet, le détachement sera prélevé du budget dédié aux honoraires des cabinets et non du budget global de la direction juridique. La facture gagne aussi en prévisibilité. La direction juridique connaît à l’avance le tarif de la prestation et le nombre de jours prévus. L’intérêt du détachement reposerait donc

plus sur son avantage financier que sur le profil de l’avocat. Surtout depuis l’adoption de la loi sur la confidentialité des consultations des juristes d’entreprise, le 23 février dernier, l’argument du secret professionnel de l’avocat n’en est plus vraiment un pour privilégier le détachement au recrutement. De plus, les directions juridiques peuvent facilement embaucher un juriste disposant d’expériences en cabinets. D’ailleurs, des structures spécialistes du détachement telles que Diametis, Oxygen +, Pacaud Avocat, pour ne citer

qu’elles, proposent des « directions juridiques externalisées » après un audit des besoins du département. Ces structures, qui ont vu le jour dans les années 2015 pour la plupart, prennent aussi en charge le processus de recrutement souvent fastidieux pour les directions juridiques. Cependant, si des entreprises comme Renault, Atos ou Capgemini ont déjà fait appel à leurs services, les détachements d’avocats restent majoritairement confiés aux cabinets traditionnels. *DI* ■