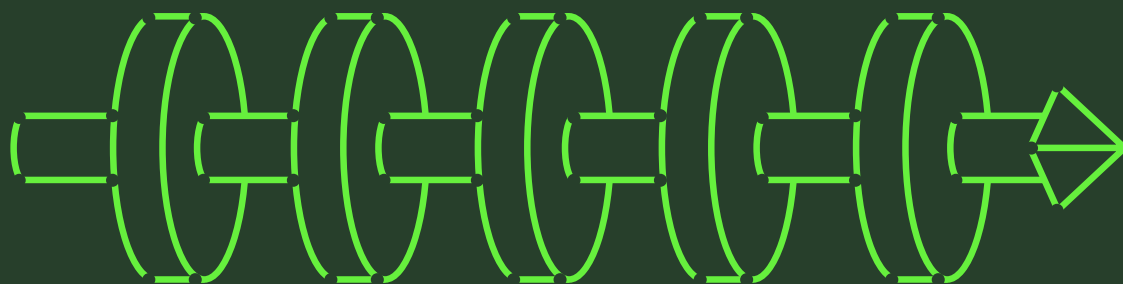


Livre Blanc 2025



# **JURISTE D'ENTREPRISE : 5 CONSEILS POUR GÉRER VOTRE CARRIÈRE EN 2025**

# SOMMAIRE

— Introduction

**1** Être force de proposition

**2** Construire et entretenir son réseau professionnel

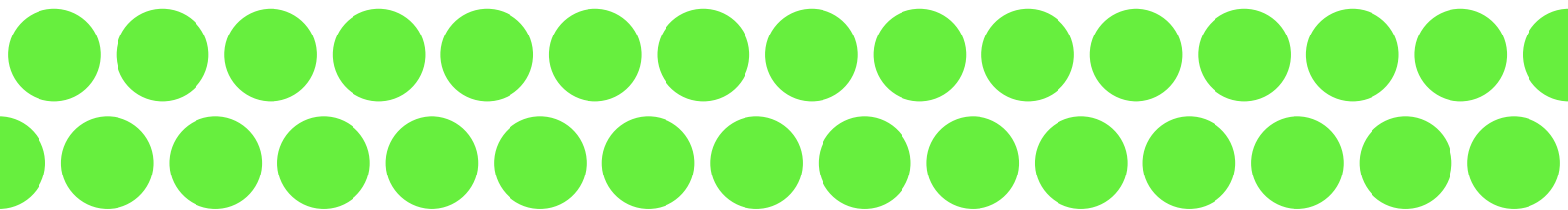
**3** S'appuyer sur les bonnes personnes

**4** Bien préparer son changement de poste

**5** Les 5 questions à se poser avant de changer de poste

— Conclusion

— Contacts



# INTRODUCTION



En 2025, les juristes d'entreprise doivent adopter une approche plus proactive que jamais pour piloter efficacement leur carrière. Que ce soit pour prendre des initiatives en interne, élargir votre réseau ou encore préparer un changement de poste, il est essentiel d'anticiper et de préparer méthodiquement le terrain.

Ce livre blanc s'appuie sur l'expertise, les témoignages et conseils concrets des professionnels : Clémence de Perthuis (Directrice juridique et RH @ JobTeaser), Audrey Délérès (chasseuse de tête spécialisée dans les professions juridiques @ FED Legal) et Pierre Landy (Executive Mentor, expert en Leadership, co-Fondateur @ AndCoLaw).

Leur parcours et leurs conseils concrets vous permettront de comprendre comment :

- Aller au-delà de votre fiche de poste pour démontrer votre valeur ajoutée et saisir de nouvelles opportunités.
- Construire et entretenir un réseau solide, un levier clé pour changer de poste ou évoluer dans votre entreprise.
- Vous appuyer sur les bonnes personnes ayant des compétences complémentaires aux vôtres (collaborateurs, mentor...).
- Préparer efficacement votre prochain changement de poste, en définissant vos priorités et en anticipant les réalités du marché.
- Vous poser les bonnes questions avant de changer d'entreprise.

Ce livre blanc est destiné à tous les juristes qui souhaitent prendre le contrôle de leur carrière, que ce soit pour sortir de votre fiche de poste ou encore pour saisir de nouvelles opportunités.



**ÊTRE FORCE  
DE PROPOSITION**

En 2025, s'en tenir à votre fiche de poste stricto sensu ne vous permettra pas de vous démarquer. Vous devez être force de proposition, aller au-delà des attentes et créer des opportunités pour devenir un acteur clé au sein de votre organisation. Voici 5 conseils pour y parvenir.

## TRAVAILLEZ VOTRE POSITIONNEMENT EN INTERNE

Soyez force de proposition. Ce point est essentiel pour piloter votre carrière. Vous êtes le moteur de votre changement. Concrètement, cela passe par un travail sur votre positionnement en interne.

Vous avez certes été recruté pour un poste précis, avec une fiche de poste définie. Toutefois, dépasser ce cadre peut vous permettre de vous positionner par rapport à vos aspirations.

### TIPS



#### Pour aller au-delà de votre fiche de poste

- Rappelez-vous que vous êtes légitime. On peut presque tout faire avec une tête bien faite.
- Exprimez vos idées, même sur des sujets ne relevant pas directement de votre fonction.
- En réunion, ne limitez pas vos interventions à la représentation de votre département. Votre point de vue peut enrichir des discussions sur des enjeux plus larges.

### TÉMOIGNAGE



#### CLÉMENCE DE PERTHUIS

Directrice juridique et RH @ JobTeaser

#### Comment Clémence a réussi à redimensionner son rôle ?

« Après avoir pris le poste de responsable juridique chez JobTeaser, j'ai élargi mon périmètre pour inclure la RSE. Cela n'était pas dans ma fiche de poste initiale, mais j'ai su saisir l'opportunité de m'impliquer et d'apporter de la valeur sur ce sujet transversal. Par la suite, elle a étendu ses compétences RH et est désormais membre du comité de direction. »

## TÉMOIGNAGE



### PIERRE LANDY

Executive Mentor, expert en Leadership, co-Fondateur @ AndCoLaw

#### Comment Pierre a réussi à redimensionner son rôle ?

Pierre, lorsqu'il travaillait chez Yahoo, est aussi allé au-delà de son rôle de juriste. Un jour, le General Counsel a exprimé la nécessité de renforcer les liens entre les juristes et de favoriser les échanges au sein de l'entreprise. Il n'a pas hésité :

*« J'ai saisi l'occasion et me suis porté volontaire pour créer le "People Committee". »*

Ce programme permettait aux juristes toutes sortes d'initiatives visant à favoriser l'engagement des juristes dans l'entreprise, comme par exemple organiser des échanges entre les différents bureaux à l'international.

*« Bien que cela ne fasse pas partie de mes missions principales, cette expérience m'a permis de développer des compétences en gestion de projet et de renforcer ma visibilité dans l'organisation, notamment en tant que leader. »*



### AUDREY DÉLÉRÈS

Chasseuse de tête @ FED Legal



#### Comment Audrey a réussi à redimensionner son rôle ?

Audrey, quant à elle, a co-fondé FLIT Network, le réseau de networking pour les juristes de la tech ainsi que le podcast "Legal Club Sandwich". Elle anime également le podcast "Voix d'entrepreneurs du Droit" lancé dans le cadre de FED Legal. Elle encourage les juristes à se lancer :

*« Si une idée ou un projet vous motive, lancez-vous ! Par exemple, si vous souhaitez animer des podcasts, participer à un projet interne ou externe à votre entreprise, commencez dès maintenant, sans attendre que votre fiche de poste le mentionne. Prenez les sujets qui vous intéressent à bras-le-corps et démontrez votre valeur en agissant, sans attendre qu'on vous demande de le faire... et parfois même sans attendre une autorisation ! Soyez proactifs et acteurs de vos envies de changement. Tout est entre vos mains ! »*

## TRAVAILLEZ VOTRE CONFIANCE EN VOUS

Positionnez-vous sur des projets qui vous stimulent pour développer vos compétences et renforcer votre position dans l'organisation. Nombre de juristes ne se sentent pas légitimes pour sortir de leur fiche de poste. Pourtant, la légitimité repose avant tout sur la confiance en soi. La curiosité, l'écoute et l'intérêt pour les sujets des autres équipes sont des atouts qui vous permettront d'apporter une réelle valeur ajoutée et de réussir bien au-delà de vos attentes.

Pour les juristes, cultiver cette confiance est essentiel. Osez sortir de votre zone de confort, participez à de nouveaux projets et apprenez en chemin. Ne vous contentez pas d'attendre les opportunités : provoquez-les, n'attendez pas la permission. Proposez des idées, prenez des initiatives et affirmez votre valeur au sein de l'organisation.

### TIPS



#### **Pour renforcer votre pertinence et votre influence au sein de l'entreprise**

Prenez le temps de dialoguer avec les décideurs des autres départements. Vous pouvez, par exemple, poser des questions sur leurs sujets et enjeux. Cette démarche proactive vous permettra de mieux cerner leurs besoins et d'identifier des opportunités de collaboration.



## IDENTIFIEZ LES OPPORTUNITÉS EN INTERNE

N'attendez pas qu'un poste ou qu'une mission idéale se présente. Ces situations sont rares. Vous pouvez vous-même créer les conditions pour qu'elles émergent. Pour cela :

- Identifiez les besoins ou les lacunes dans l'organisation,
- Proposez des solutions concrètes y répondant et démontrant votre valeur ajoutée.

Même si le poste de vos rêves n'existe pas encore, vos initiatives peuvent en poser les bases. Prenez les devants et montrez comment vos compétences peuvent répondre aux enjeux de l'entreprise. En agissant ainsi, vous construisez progressivement votre propre fiche de poste et ouvrez la voie à des opportunités alignées avec vos aspirations professionnelles.

## SOYEZ MOTEUR ET NE RENONCEZ PAS

Être moteur implique aussi d'accepter les refus et de les transformer en opportunités d'apprentissage. Vous proposez une idée, demandez une promotion ou cherchez à intégrer un comité de direction ? Mais la réponse est non... Ne le prenez pas comme un échec ou une fatalité.

Cherchez plutôt à comprendre les raisons derrière ce refus : est-ce une question de timing, de positionnement ou de besoins organisationnels ?

### TÉMOIGNAGE



#### PIERRE LANDY

Executive Mentor, expert en Leadership,  
co-Fondateur @ AndCoLaw

#### Pierre ou comment rebondir après un 1er refus lui a permis de décrocher le poste de ses rêves

Pierre s'est vu refuser un poste avec une dimension internationale en raison de son manque d'expérience. Par la suite, la personne recrutée en externe n'a pas fait l'affaire. Sa motivation ayant été prise en compte, il a fini par obtenir le poste un an après.

*« Si cela ne marche pas la première fois, rebondissez. Par exemple, si l'on vous dit : "Tu n'as pas d'expérience de management à l'international", reconnaissez-le et demandez à votre hiérarchie comment y remédier. Que faire pour combler cette lacune et décrocher le poste la prochaine fois ? Dans mon cas, on m'a alors demandé de manager les équipes Italie et Espagne, au-delà de la France, pour me préparer pour le futur. »*

Transformez un feedback négatif en un plan d'action clair. En vous concentrant sur les axes d'amélioration identifiés, vous utilisez un refus comme une opportunité de progression.



# FORMEZ-VOUS À DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Il est indispensable d'acquérir de nouvelles compétences. Aujourd'hui, les possibilités de se former sont nombreuses : conférences, webinaires, lectures spécialisées ou encore échanges avec des pairs et autres professionnels. Soyez curieux et saisissez ces opportunités pour enrichir votre savoir.

## TÉMOIGNAGE



**CLÉMENCE DE PERTHUIS**

Directrice juridique et RH @ JobTeaser

### Clémence sur l'importance de valoriser sa formation sur le terrain


« Lorsque j'ai pris le poste de DRH, certains m'ont interrogée sur mon absence de formation initiale dans ce domaine. Pourtant, ce n'était pas un frein. Grâce à ma curiosité et à mon ouverture, j'ai appris sur le terrain et par d'autres moyens. Heureusement, tous les DRH ne proviennent pas d'un parcours strictement académique dans ce domaine. Vous pouvez vous réinventer, apprendre et réussir. »

## TIPS



- Bloquez des créneaux réguliers dans votre agenda pour des formations ou conférences.
- Combinez apprentissage et networking : les formations sont aussi des lieux idéaux pour rencontrer d'autres professionnels.





2

**CONSTRUIRE ET  
ENTREtenir SON RÉSEAU  
PROFESSIONNEL**

## ÉLARGISSEZ VOTRE RÉSEAU PARTOUT ET EN PERMANENCE

Votre réseau peut s'élargir partout et à tout moment, pas uniquement lors d'événements professionnels. Adoptez une attitude ouverte : une discussion lors d'une promenade avec votre chien ou dans un café peut être l'occasion de rencontrer des personnes intéressantes. Ce qui compte, c'est votre capacité à être à l'écoute, curieux et prêt à établir une connexion.

Lors d'une rencontre, si cette personne travaille dans un domaine similaire au vôtre, n'hésitez pas à poser des questions pour comprendre son parcours et son métier. Ces interactions spontanées peuvent devenir le point de départ de relations professionnelles enrichissantes.

## PRIVILÉGIEZ LES RENCONTRES RÉELLES

Privilégiez autant que possible les rencontres en personne. Fixez-vous des objectifs concrets : par exemple, rencontrer au moins une nouvelle personne par mois. Que ce soit lors d'un verre, d'un déjeuner ou d'un café, l'idée est d'intégrer ces moments dans votre routine professionnelle. À ce rythme, vous pourriez établir jusqu'à 12 connexions solides par an.

Ne négligez pas ces rencontres, elles sont essentielles pour élargir votre réseau et identifier des opportunités. Inspirez-vous des commerciaux : ils savent très bien exploiter ces moments pour créer des connexions.

## RAPPROCHEZ-VOUS DES RÉSEAUX QUI VOUS RESSEMBLENT

Pour développer votre réseau, rejoignez des communautés qui vous ressemblent, qu'elles soient basées sur vos affinités personnelles ou sur votre secteur professionnel.

Des organisations comme l'Association Française des Juristes d'Entreprise (AFJE), le Cercle Montesquieu ou le Flit Network (French Lawyers In Tech) offrent des opportunités précieuses pour échanger, apprendre et élargir vos perspectives.

## OSEZ RAPPELER ET (RE)CONTACTER

Maintenez le contact pour renforcer vos relations professionnelles. Par exemple, après avoir négocié un contrat avec un juriste d'un autre domaine, une fois le contrat signé avec succès, recontactez cette personne. Proposez-lui un café ou un déjeuner pour échanger dans un cadre informel.

C'est une excellente opportunité pour approfondir la relation et transformer une collaboration réussie en un lien professionnel durable.

## DONNEZ AVANT DE DEMANDER

Proposez votre aide de manière proactive, avant d'en demander. Par exemple :

- Partagez un modèle type de contrat (anonymisé si nécessaire).
- Proposez une mise en relation avec une personne de votre réseau.
- Donnez le contact d'un bon avocat dans un domaine spécifique.

N'hésitez pas à partager votre expérience, vos bonnes pratiques et toute information utile. Ces gestes vous permettront de renforcer les liens professionnels et de poser les bases d'échanges constructifs et durables.

## PRÉPAREZ VOS RENCONTRES

Préparez soigneusement vos rencontres professionnelles. Avant d'aller à une rencontre, prenez le temps de vérifier le profil LinkedIn. Cette personne a-t-elle fréquenté la même université que vous ou travaillé dans une école ou entreprise commune ? Renseignez-vous également sur son secteur d'activité et sur les actualités récentes de son entreprise.

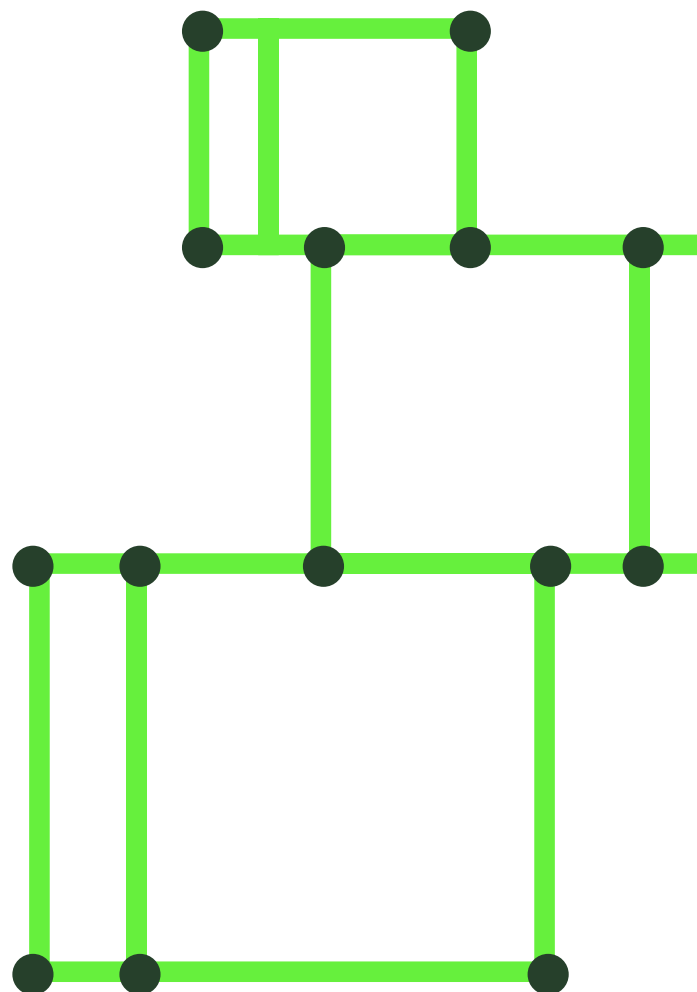
Une recherche rapide en ligne peut suffire pour identifier les projets récents ou des centres d'intérêts communs. Une préparation minutieuse vous permet d'engager des conversations plus riches et pertinentes, renforçant vos chances de tisser des liens durables.

## MAINTENEZ LE LIEN

Entretenez vos relations professionnelles en donnant régulièrement des nouvelles. Partagez votre actualité ou celle de votre secteur.

Si vous tombez sur un article pertinent pour une personne rencontrée il y a quelques mois, envoyez-le lui directement. Pensez aussi à la taguer dans vos publications LinkedIn et à l'ajouter à votre réseau avec un message personnalisé.

Prenez le temps de souhaiter un joyeux anniversaire à vos relations professionnelles. Ces petites attentions renforcent vos liens et montrent votre intérêt pour la relation.



# N'OUBLIEZ PAS DE REMERCIER

Remerciez toute personne qui vous aide. Cultiver cette reconnaissance sincère renforcera naturellement votre réseau et encouragera des échanges positifs et durables.

## LE CONSEIL



**AUDREY DÉLÉRÈS**

Chasseuse de tête @ FED Legal

« En tant que chasseuse de tête, je dis souvent que mon pire concurrent n'est pas un autre cabinet de recrutement, mais votre propre réseau. C'est grâce à lui que la majorité des opportunités professionnelles se créent. À condition, bien sûr, de l'entretenir régulièrement. Mais attention, construire un réseau ne se fait pas en un jour. Cela demande du temps et de la constance. Vous ne pouvez pas vous réveiller un matin, insatisfait de votre poste, et vous dire : "Je vais construire mon réseau aujourd'hui." Ce n'est pas comme ça que cela fonctionne. N'ayez pas peur de demander, d'oser et d'être ouvert aux échanges. C'est ainsi que vous transformerez votre réseau en une véritable force professionnelle. »

## TÉMOIGNAGE

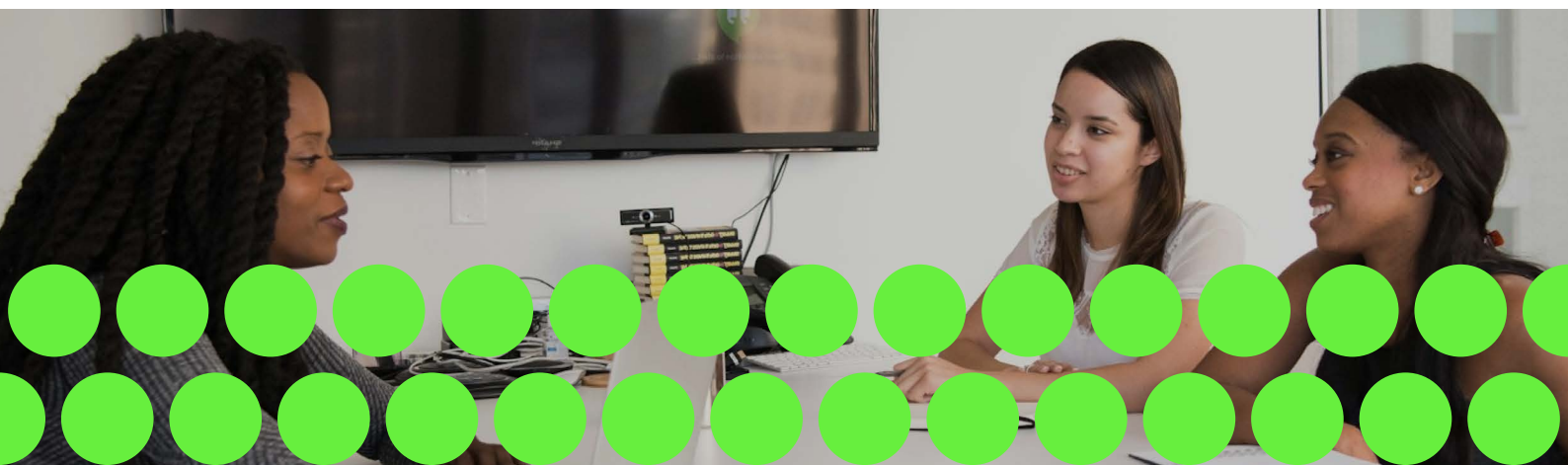


**CLÉMENCE DE PERTHUIS**

Directrice juridique et RH @ JobTeaser

### Clémence s'est appuyée sur son réseau lors d'une transition professionnelle

« Quand je suis arrivée chez JobTeaser après une carrière d'avocate, je me sentais dépassée. Je ne connaissais rien au monde de l'entreprise. Le réseau m'a énormément aidée. En sollicitant sur LinkedIn des professionnels ayant des postes similaires, j'ai découvert que la plupart étaient très ouverts à échanger. Ne dites pas "je n'ai pas de réseau". Un réseau se construit rapidement et facilement si vous osez contacter les bonnes personnes. »



The background features a series of overlapping circles in various shades of green, creating a sense of depth and movement. A large, stylized number '3' is prominently displayed in a bright green color, positioned in the lower-left quadrant of the image.

3

**S'APPUYER SUR LES  
BONNES PERSONNES**

## APPUYEZ-VOUS SUR VOS COLLABORATEURS

S'appuyer sur les bonnes personnes est essentiel. En tant que manager, vous n'avez pas besoin de tout maîtriser. Vous devez savoir vous entourer de collaborateurs compétents, autonomes et experts dans leur domaine. Pour un juriste, cela peut signifier recruter des talents plus pointus pour accomplir ce que vous ne pouvez pas réaliser seul.

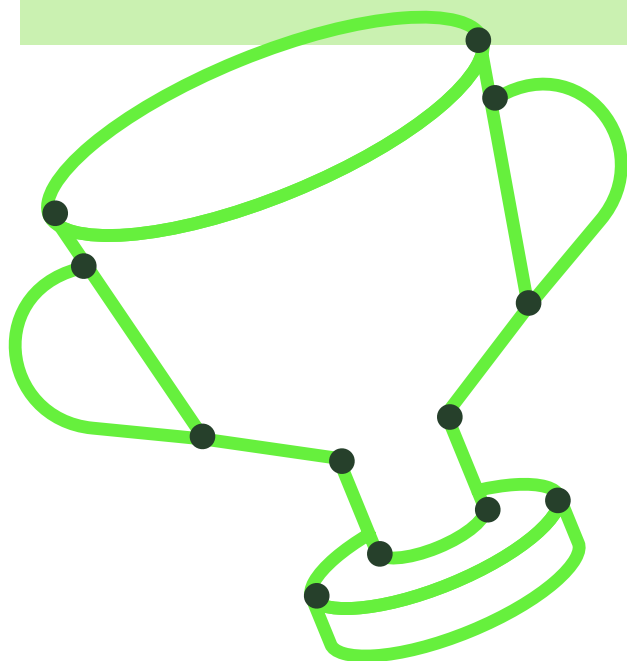
### LE CONSEIL



#### PIERRE LANDY

Executive Mentor, expert en Leadership,  
co-Fondateur @ AndCoLaw

*« Connaissez vos forces et vos faiblesses. Si vous êtes mauvais en maths ou en gestion budgétaire, appuyez-vous sur le département Finance. Ne laissez pas vos points faibles vous freiner, trouvez des solutions pour les contourner. Être honnête sur vos limites est clé. Admettez ce que vous ne savez pas faire et identifiez ceux qui peuvent vous aider. C'est ainsi que vous réussirez. Mais surtout n'ignorez jamais vos faiblesses, managez-les au contraire et concentrez vous sur vos points forts !!! »*



## IDENTIFIEZ LES PROFILS RÉPONDANT À VOS BESOINS

Pour construire une équipe performante, recherchez des profils complémentaires plutôt que de vous limiter à une expertise technique parfaite. Parfois, c'est l'état d'esprit et la capacité d'adaptation d'un candidat qui feront la différence, surtout pour des rôles où la montée en compétences et la formation sont possibles.

Ne vous laissez pas guider par les idées reçues. Un juriste sans barreau peut être aussi, voire plus, adapté qu'un ancien avocat selon les besoins spécifiques du poste. Prenez du recul pour repérer comment les atouts uniques d'un candidat peuvent répondre aux enjeux de votre organisation.

Le timing joue également un rôle crucial : certains candidats ont les compétences techniques, mais nécessiteront un accompagnement pour évoluer. Soyez ouvert aux opportunités inattendues et aux profils non-conventionnels.

Une rencontre marquante ou un potentiel non encore exploité peut parfois transformer un recrutement en un véritable tournant pour votre équipe.



## TÉMOIGNAGE



**AUDREY DÉLÉRIS**

Chasseuse de tête @ FED Legal

### Un recrutement motivé par un timing serré

« Lors d'un recrutement, deux candidates étaient en finale. La responsable juridique a eu un coup de cœur pour la première, qui était moins opérationnelle. La seconde l'était beaucoup plus, même s'il y avait moins de fit. Le choix s'est porté sur la seconde en raison d'un besoin opérationnel immédiat.. Cela montre que parfois, le timing est déterminant. Si vous n'êtes pas choisi sur un poste, c'est sans doute que vous n'étiez pas LA bonne personne en termes de compétences ou à ce moment précis. Continuez à faire des rencontres et à chercher LA bonne entreprise et LA bonne équipe pour vous ! »

## TROUVEZ UN MENTOR

À toutes les étapes de votre carrière, un mentor vous permet de prendre du recul, poser les bonnes questions et clarifier vos objectifs. Il existe deux types de mentors :

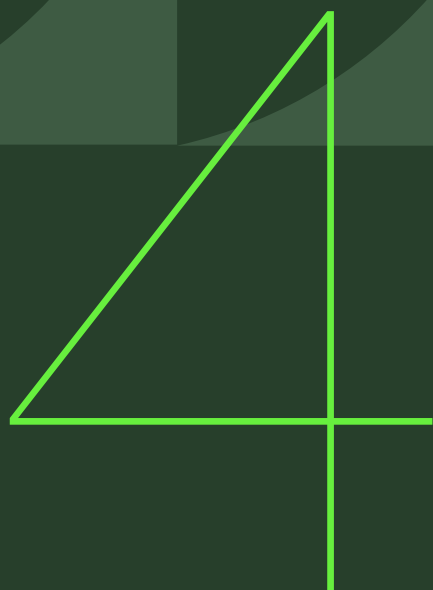
- Le mentor officiel, comme Pierre Landy, qui apporte une expertise précieuse et une vision extérieure grâce à son expérience variée, tant en leadership que sur la fonction juridique en particulier.
- Le mentor officieux, issu de votre réseau. Ce dernier partage des retours d'expérience concrets et vous aide à élargir vos perspectives lors d'échanges informels.

Pour trouver vos mentors, rejoignez des réseaux comme FLIT ou LinkedIn. Ces communautés sont des espaces privilégiés pour apprendre, partager et élargir votre cercle professionnel.

Même avec des mentors pour vous guider, trouvez votre propre voie. Chaque parcours est unique et les réponses doivent venir de vous. Construisez des convictions solides et adaptées à votre contexte professionnel.







# **BIEN PRÉPARER SON CHANGEMENT DE POSTE**

## CONSIDÉREZ VOTRE RECHERCHE COMME UN TRAVAIL

Pour saisir les meilleures opportunités, mettez régulièrement à jour votre CV et votre profil LinkedIn, en français et en anglais. Ils doivent refléter en temps réel vos compétences et expériences.

LinkedIn est avant tout un réseau d'entraide : exploitez-le pleinement sans craindre de montrer votre activité.

Répondez aux sollicitations des chasseurs de tête, même si vous êtes épanoui dans votre poste actuel. Ces échanges vous permettent de rester visible, d'entretenir vos contacts et de suivre les tendances du marché.

Si vous envisagez de changer, activez votre réseau avant d'être dans l'urgence. Prenez le temps d'évaluer vos options pour choisir une opportunité réellement alignée avec vos objectifs et vos aspirations professionnelles.

## RÉFLÉCHISSEZ À VOTRE PROCHAIN PROJET

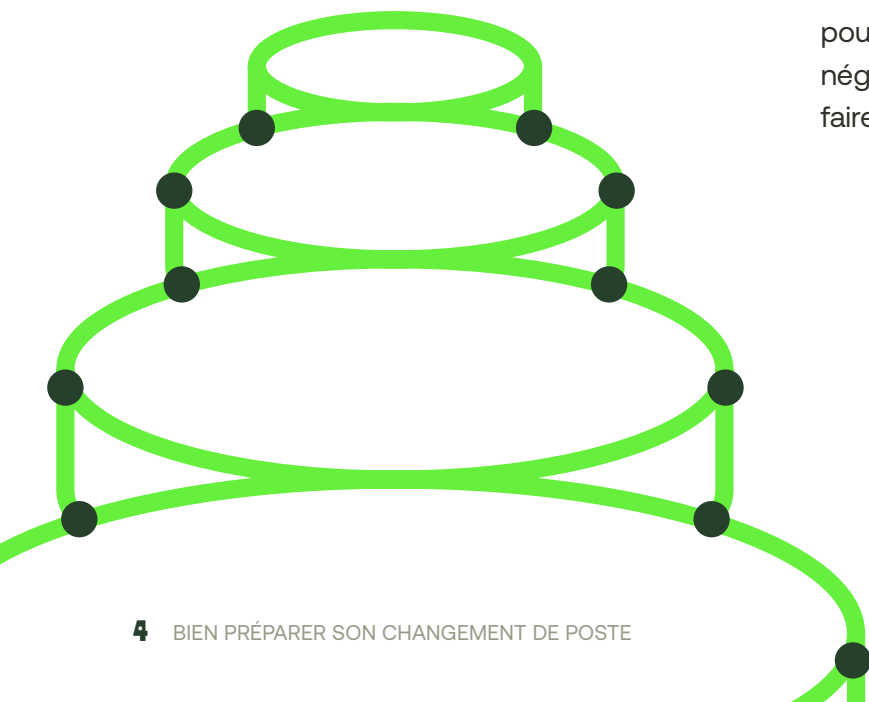
Pour bien préparer un changement de poste, prenez le temps de clarifier vos attentes et soyez honnête avec vous-même.

Identifiez ce que vous aimez dans votre poste actuel : localisation, entreprise, collègues, manager ou missions.

Listez aussi ce qui ne vous convient plus : manque d'évolution, rémunération insatisfaisante ou méthodes de travail. Cette analyse vous donnera une vision claire de ce que vous voulez.

Évaluez vos forces et vos faiblesses. Quelles compétences maîtrisez-vous ? Sur quoi devez-vous progresser ? Certaines lacunes, comme des compétences techniques, se combinent avec des formations (certification en données personnelles, gestion d'équipe, etc.). D'autres nécessitent d'accepter vos limites (par exemple, si vous avez la phobie des prises de parole en public, évitez de viser un poste où vous devez parler fréquemment devant le CoDir).

Définissez ensuite vos priorités : localisation, salaire, missions ou environnement. Vous ne pouvez pas tout avoir. Déterminez ce qui est non négociable pour vous et là où vous êtes prêt à faire des compromis.



## LE CONSEIL



### PIERRE LANDY

Executive Mentor, expert en Leadership,  
co-Fondateur @ AndCoLaw

*« Ne fuyez pas votre poste actuel. Courez vers une opportunité seulement si cela est réfléchi. Évitez de vous convaincre à tort qu'un nouveau poste est idéal pour vous, sans prendre le temps d'analyser les signaux et d'éventuels red flag pour vous. »*

## RENSEIGNEZ-VOUS SUR VOTRE MARCHÉ

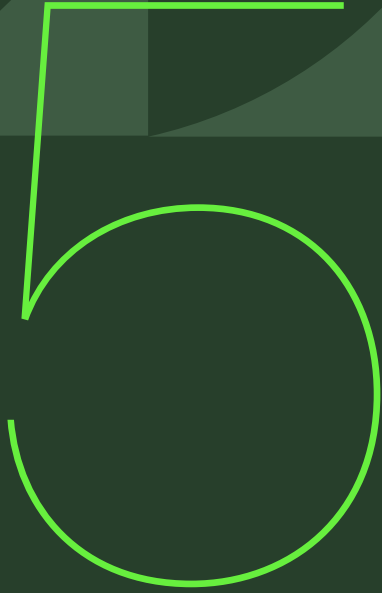
Appréhendez les exigences du marché. Certains postes nécessitent des qualifications spécifiques, comme une certification DPO ou une expérience en Legal Operations. Si des formations sont nécessaires, prenez les devants.

Échangez avec des chasseurs de tête et vos pairs pour mieux comprendre les attentes du marché. Soyez clair et transparent sur vos compétences, vos aspirations et vos limites. Cette franchise permet de cibler les bonnes opportunités et d'éviter les malentendus.

Appuyez-vous sur des études de rémunération pour évaluer si vos attentes sont réalistes. Activez discrètement votre réseau, relancez vos contacts et positionnez-vous de manière proactive pour être visible lorsque des opportunités se présentent.

Entretenez votre réseau en continu. Un réseau actif est un levier puissant pour évoluer ou saisir de nouvelles occasions. Construire ces relations demande du temps, mais un travail préparé en amont finit toujours par porter ses fruits.





# **LES 5 QUESTIONS À SE POSER AVANT DE CHANGER DE POSTE**

Avant de changer de poste, posez-vous les bonnes questions. Voici cinq questions pour vous aider à orienter votre réflexion :

## **1 QU'EST-CE QUE J'ADORE DANS MON POSTE ACTUEL ?**

Listez tout ce que vous appréciez : vos collègues, les sujets passionnants, la mobilité interne ou encore les possibilités de formation. Soyez exhaustif.

## **2 QU'EST-CE QUI POURRAIT POSER PROBLÈME DANS MON NOUVEAU POSTE ?**

Identifiez les éventuelles difficultés : nouveaux sujets juridiques à maîtriser, style de leadership de votre futur manager ou encore un allongement significatif du temps de trajet. Soyez réaliste et honnête.

## **3 QU'EST-CE QUE JE NE SUPPORTE PLUS DANS MON POSTE ACTUEL ?**

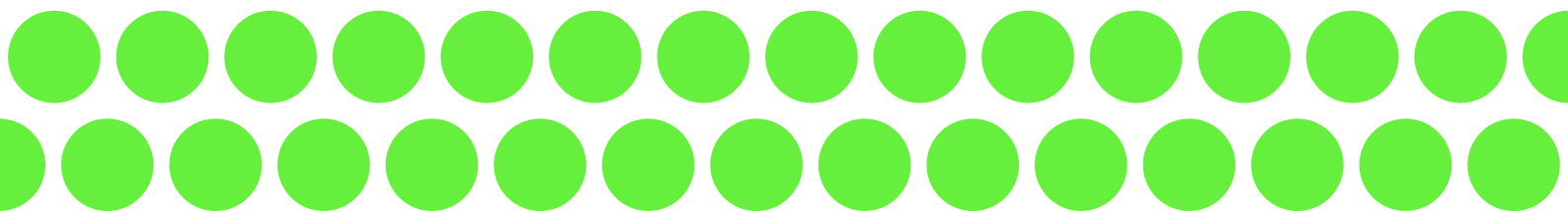
Notez ce qui vous pousse à partir : absence d'évolution, manque de reconnaissance, désaccord avec les valeurs de l'entreprise ou encore un environnement inconfortable. Ces points vous permettront d'éviter de reproduire les mêmes erreurs.

## **4 QU'EST-CE QUI POURRAIT ÊTRE GÉNIAL DANS MON FUTUR POSTE ?**

Imaginez ce qui vous enthousiasme : travailler à l'international, une meilleure rémunération, des avantages pour les salariés ou un manager inspirant.

## **5 QUELLE EST LA CHOSE LA PLUS IMPORTANTE POUR MOI AUJOURD'HUI ?**

Définissez votre priorité absolue : gravir les échelons, gagner en autonomie, équilibrer vie professionnelle et personnelle ou augmenter vos revenus. Soyez au clair sur ce qui compte vraiment pour vous. Idéalement, il ne peut y avoir qu'UNE seule réponse à cette question.



Répondre sincèrement à ces cinq questions vous permettra d'évaluer de manière objective les points forts et les limites du poste envisagé. En gardant une trace écrite de vos réponses, vous pourrez y revenir en cas de doutes ou de difficultés pour vous rappeler les raisons de votre choix.

Restez aussi ouvert aux opportunités inattendues. Une rencontre ou une proposition qui sort de votre zone de confort peut parfois se révéler idéale. Prenez le temps d'écouter, d'échanger et de rester curieux, même si cela ne débouche pas immédiatement sur un poste. Cela enrichira votre réseau et vous ouvrira des perspectives insoupçonnées.

## TÉMOIGNAGE

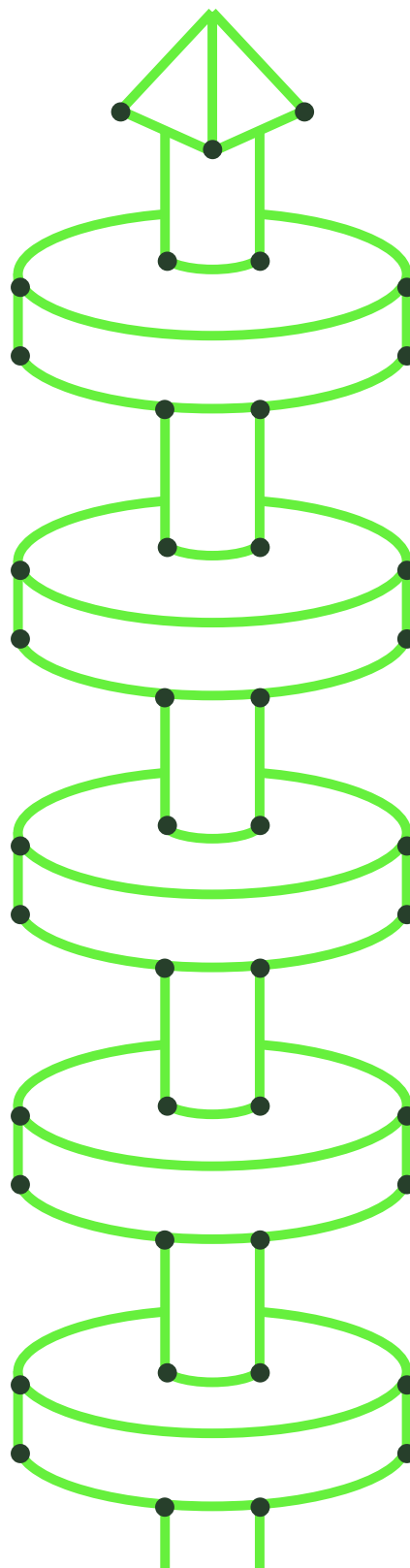


**AUDREY DÉLÉRIS**

Chasseuse de tête @ FED Legal

### Rester curieux permet de saisir de belles opportunités

« Je me souviens d'une avocate spécialisée en restructuring qui ne voulait absolument pas quitter les cabinets d'avocats. Quand je l'ai contactée pour un poste en entreprise, elle a quand même accepté d'écouter, par curiosité et parce qu'il y a rarement de telles offres sur le marché. Finalement, elle a eu un véritable coup de cœur pour sa future manager lors de l'entretien. Aujourd'hui, elles travaillent ensemble et leur collaboration fonctionne à merveille. »

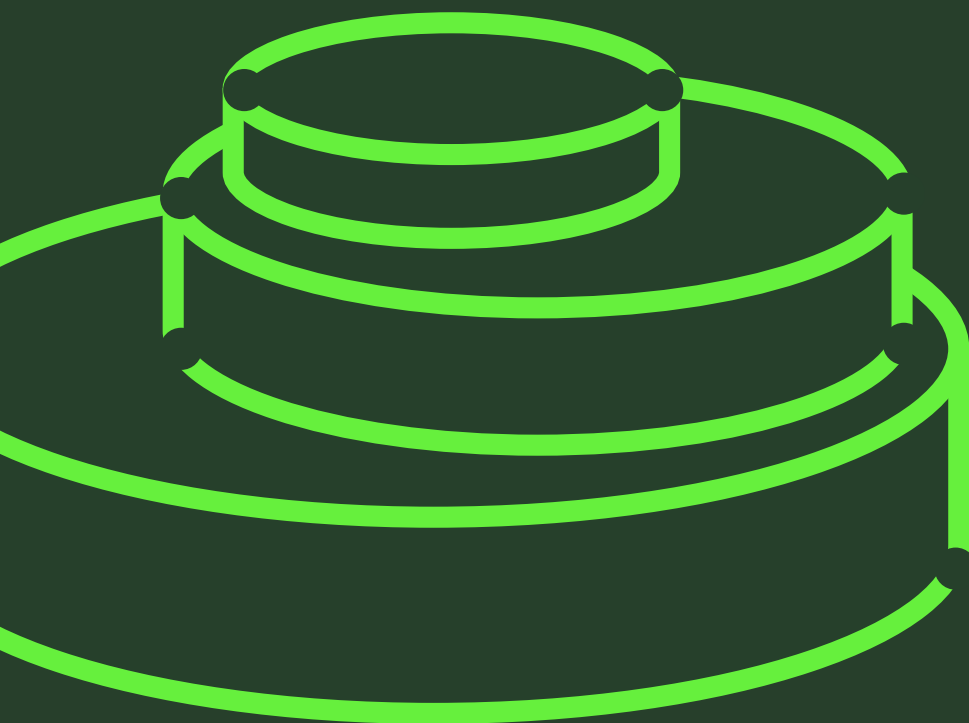


# CONCLUSION

Soyez lucide, définissez vos priorités et préparez chaque étape de votre évolution avec méthode. Le poste idéal n'existe pas, mais une réflexion structurée et des choix éclairés vous permettront d'identifier les opportunités les plus alignées avec vos aspirations professionnelles.

En 2025, la réussite des juristes d'entreprise repose sur trois piliers essentiels : l'initiative, l'adaptabilité et l'anticipation. Soyez force de proposition, développez un réseau solide, entourez-vous des bonnes personnes, formez-vous en continu et trouvez des mentors. Cela vous permettra de déclencher vous-même des opportunités et de ne plus vous contenter de les saisir.

N'oubliez pas de rester acteur de votre carrière et de la façonner avec détermination et constance.



# MAIS AU FAIT, QU'EST-CE QUE TOMORRO ?

Tomorro est une solution complète de gestion du cycle de vie des contrats (CLM, pour \*Contract Lifecycle Management\*).

Elle permet d'automatiser et d'optimiser les processus contractuels à chaque étape du

cycle de vie d'un contrat : création, négociation, approbation, signature, suivi, renouvellement et archivage.

Tomorro fait gagner en productivité et en efficacité, tout en évitant les pépins (aka. les erreurs humaines).



1

**CRÉATION  
RAPIDE**



2

**NÉGOCIATION  
ACCÉLÉRÉE**



3

**APPROBATION  
SIMPLIFIÉE**



4

**SIGNATURE  
SÉCURISÉE**

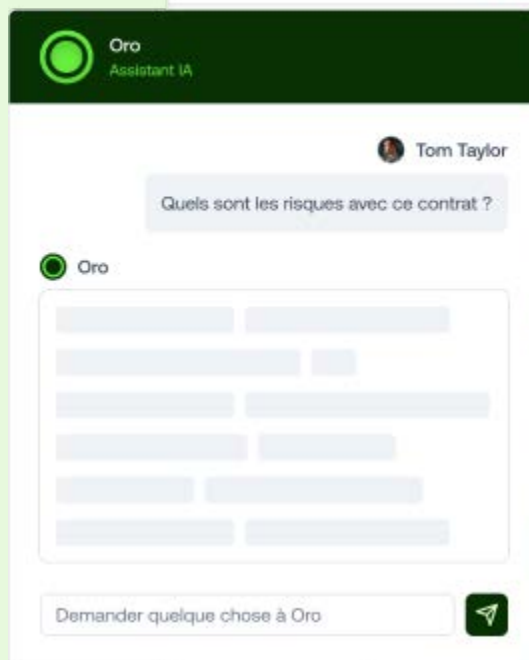
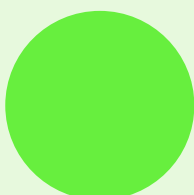


5

**PILOTAGE  
OPTIMISÉ**

## Tomorro

Fondée en 2019, Tomorro accompagne non seulement les équipes juridiques, mais aussi les départements RH, DAF et Achats dans la gestion de leurs contrats. Pour simplifier encore davantage le quotidien de nos utilisateurs, nous avons développé Oro, notre assistant IA conçu spécifiquement pour vous faire gagner du temps sur les tâches chronophages tout au long du processus contractuel.





# CONTACTS



**AUDREY DÉLÉRIS**

[audreydeleris@fedlegal.fr](mailto:audreydeleris@fedlegal.fr)

Juriste de formation, **Audrey Délérís** est **chasseuse de tête spécialisée en juridique et fiscal** chez **Fed Legal** depuis 2010. **Manager Exécutif**, elle pilote l'activité dédiée aux entreprises et notaires, accompagnant startups, groupes internationaux et études notariales. Co-fondatrice du [FLIT Network](#) et du [Legal Club Sandwich](#) (750 juristes tech), elle anime le **blog Fed Legal**, le podcast **L'Entrepreneur du Droit** et intervient lors de conférences et formations.

Linkedin

Site internet



ANDCO.

**PIERRE LANDY**

[pierre@andcolaw.com](mailto:pierre@andcolaw.com)

**Pierre Landy** est **Executive coach et Mentor**, expert en leadership, co-fondateur de **AndCo Law** (alliance européenne d'avocats) et du [FLIT Network](#). Co-créditeur et co-host du [Legal Club Sandwich](#) (10<sup>e</sup> saison !), il est aussi Avocat au Barreau de Paris. Fort de ses 25 ans d'expérience en leadership international (Yahoo!, Disney, Ledger...), il accompagne les dirigeants au quotidien et les aide à **exploiter leurs forces** et à déployer tout leur **potentiel**.

Linkedin

Site internet



**CLÉMENCE DE PERTHUIS**

[clemence.deperthuis@jobteaser.com](mailto:clemence.deperthuis@jobteaser.com)

**Clémence de Perthuis** est **Directrice juridique et RH** chez **JobTeaser**, qu'elle a rejoint après une première partie de carrière comme avocate contentieux au sein d'un cabinet d'avocats américain. Après avoir pris le poste de responsable juridique, elle a rapidement élargi son périmètre en intégrant la **RSE**, puis la **gestion des ressources humaines**, jusqu'à rejoindre le **comité de direction**. Son parcours illustre l'importance de **sortir de sa fiche de poste**, de **saisir les opportunités** et d'adopter une approche **transversale** du métier de juriste.

Linkedin

Site internet

