

## ACTUALITÉ

### ÉCLAIRAGE

Le coaching, plus qu'une mode .....6

### ENTRETIEN SPÉCIAL PROFESSIONS

« On ne peut parler de droit de dissuader sans déclaration de soupçon » .....10

« La nouvelle voie d'accès professionnelle en place pour la rentrée 2014 » .....13

Rencontre avec Ludovic Jariel qui passe en revue l'actualité notariale.

### AVOCATS

Cap sur la politique internationale des avocats .....16

Présentation des axes de la politique étrangère du Conseil national des barreaux.

### NOTAIRES

Opération séduction des notaires parisiens en Chine .....17

La Chambre des notaires de Paris s'est récemment rendue à Pékin.

« La collaboration avec tous les acteurs de la médiation est indispensable pour son développement » .....18

Le point sur le Centre de médiation de la Chambre des notaires de Paris.

### PROFESSIONS

Géolocalisation des "faux" experts-comptables .....19

Lancement d'une application pour géolocaliser les illégaux du chiffre.

L'avocat fiduciaire (parisien) enfin assuré .....20

Le droit autour d'un café .....20

### MÉDIAS

Les notaires européens lancent « Couples en Europe » .....21

### LE MOIS

Le mois du droit .....22

## DOSSIER

# LA MODIFICATION DU RÉGIME MATRIMONIAL : PREMIER BILAN ET PERSPECTIVES

La procédure de changement : le point de vue de l'universitaire .....60  
Par Sophie Deville, Maître de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole, Institut de Droit privé, EA 1920

La procédure de changement : le point de vue du notaire .....65  
Par Marc Iwanenko, Docteur en droit, Notaire à Toulouse

Le notaire, chef d'orchestre de la procédure ? .....72  
Par Sarah Torricelli-Chrifi, Doctorante, Institut de droit privé (EA 1920), ATER à l'Université Toulouse 1 Capitole

Les descendants et la procédure de changement .....76  
Par Quentin Guiguet-Schiélé, Doctorant, Institut de Droit Privé (EA 1920), ATER à l'Université Toulouse 1 Capitole



**P. 6**  
**Le coaching, plus qu'une mode**

Avocats et notaires n'hésitent plus à recourir à un accompagnement extérieur.



## LE COACHING, PLUS QU'UNE MODE

Lentement mais sûrement le coaching fait sa place chez les avocats mais aussi chez les notaires. Loin d'être un tabou, il est de plus en plus assumé par ceux qui y ont eu recours et estiment que ce n'est pas un signe de faiblesse. Quand est-il apparu ? En quoi consiste-il exactement ? À quel moment peut-il s'avérer nécessaire ? Etc. Réponses.

**S**E FAIRE COACHER pour une activité sportive est somme toute classique. Cela l'est moins dans le milieu professionnel juridique. Ou alors de façon plus officieuse. Pourtant, il y a des pionniers comme Jacques Mestre qui intervient depuis 1981 à l'École de formation des barreaux de la cour d'appel de Paris tant en formation initiale que continue. À l'origine, rien ne le prédestinait à faire du coaching de robes noires, entre autres, puisqu'il a été élève et professeur d'art dramatique au conserva-

toire national de région de Haute-Normandie. Mais des demandes de dirigeants et d'avocats l'ont amené vers le monde de l'entreprise. Avec le recul, il analyse que « c'était mal vu avant pour les avocats de se faire accompagner mais maintenant, depuis cinq ou six ans, cela commence à être accepté ». « Le besoin existe depuis longtemps mais ce qui est très nouveau, c'est que le coaching est vu comme une solution efficace qui a une vraie valeur ajoutée », constate quant à elle Christa Cantieni Cunin, ancienne avocate, executive coach basée à

Bruxelles intervenant aussi notamment en Suisse, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. Pour les notaires, « même si le coaching ne fait pas encore partie intégrante de leur culture, ils y recourent de plus en plus », estime Laurence Paris, diplômée notaire aujourd'hui consultante-coach certifiée HEC.

Vu des professionnels ayant eu recours aux services d'un coach, admettre en avoir eu besoin n'est pas une faiblesse et

ne doit pas être tabou. Par exemple, Antoine Camus, avocat, observe qu'« on ne prend pas un coach parce qu'on a un problème à régler mais pour bénéficier des atouts que peuvent représenter un œil extérieur dans un processus de réflexion complexe, qu'il soit individuel ou collectif. Le coach aide à structurer la réflexion et permet ainsi de gagner beaucoup de temps dans le processus décisionnel. Il facilite en outre le dépassement des



Christa Cantieni Cunin,  
executive coach

positions de principe pour dégager une solution consensuelle ».

### Coaching : quèsaco ?

Bien que la démarche du coaching soit plus visible à Paris, notamment de par les sites Internet de coach en exercice, il y aurait également de la demande en province. Mais au fait, en quoi consiste le coaching ? Pour Christa Cantieni Cunin, « le coaching est une manière d'accompagner des professionnels en les aidant à accomplir des objectifs qu'ils se fixent ». Une définition similaire à celle donnée par Laurence Paris : « le coaching consiste en l'accompagnement personnalisé d'une personne ou d'une équipe vers l'atteinte de ses objectifs ». Le coach a un rôle d'écoute. Il porte donc un regard extérieur sur une situation et amène son interlocuteur à trouver sa solution. Pour cela, chacun sa méthode mais la première séance consiste toujours dans la détermination des besoins du client, le coach pouvant ainsi faire une estimation du nombre de séances nécessaires. Le nombre variant d'un coach à l'autre mais allant de 3 à 10 séances de 1 h 30 ou 2 h espacées de deux à trois semaines pour permettre à la personne de travailler par elle-même. « En général, il n'y a pas plus de quatre séances de 2 h, signale Jacques Mestre qui ajoute amusé : les gens sont souvent déçus d'atteindre aussi vite leur objectif ». Un comble !



Laurence Paris,  
consultante-coach

professionnelle, le développement de clientèle avec un plan d'action, le changement de poste, le positionnement dans une équipe, etc. Les problématiques sont différentes lorsqu'il s'agit d'accompagner collectivement. Dans cette hypothèse, il s'agit d'un groupe d'associés ou d'un associé avec ses collaborateurs. Ceux-ci recherchant la manière d'améliorer l'efficacité du cabinet ou de l'étude, de développer la structure, de manager les équipes, de résoudre ou gérer des conflits entre associés...

« Au barreau de Paris, on constate beaucoup d'explosions de cabinets, souvent liées à une perte de sens dans l'association et de vision commune, ces ruptures surviennent aux dépens non seulement des associés, des collaborateurs et des salariés mais aussi de la place du droit. Les avocats ont souvent des personnalités "très affirmées" et le coaching pourrait être un bon moyen pour les structures de gagner en stabilité et pérennité », explique Alain Ménard, avocat chez Racine et coach.

Les besoins en coaching peuvent survenir à tout moment de la carrière mais, de l'avis de plusieurs coaches, le plus souvent, ils surgissent autour de 35-40 ans au moment d'un changement de poste, par exemple. « Ce sont des gens matures qui acceptent mieux d'être accompagnés que des jeunes qui souhaitent faire leur preuve », analyse Anne Girard, coach. Pour autant, la jeunesse n'échappe pas à cette expérience. Laurence Paris se rappelle ainsi avoir coaché « un jeune notaire qui s'installait et qui voulait développer ses qualités managériales ». Les nouveaux membres du barreau de Paris fraîchement diplômés de l'EFB ne sont pas en reste puisque durant leur scolarité avec le cours « Techniques de communication et d'expression orale » qui a notamment pour objectif que le futur avocat soit à l'aise dans sa prise de parole, soit en mesure de conduire un entretien ou une réunion, sache s'adapter et réagir à l'audience ainsi que mener une négociation.

### À quel moment se faire coacher ?

Le coaching lui-même prend vie sous différentes formes telles que des jeux de rôles entre la personne coachée et le coach ou des activités collectives, comme du sport, lorsque ce sont des séances en équipe. Les méthodes variant également selon le but poursuivi par le client. Les demandes individuelles portent, par exemple, sur la prise de parole en public, la gestion du stress, la réorientation pro-

## Des groupes pour réfléchir entre confrères

Analyser sa pratique professionnelle. Tel est l'objectif des groupes Balint reposant sur une méthode créée par un médecin psychanalyste hongrois, Michael Balint, et appliquée depuis des décennies par les médecins. En 2001, à l'initiative de l'avocat Christian Revon, est né le premier groupe de réflexion avec des robes noires. Et trois ans plus tard, l'Association Balint avocats a été créée au barreau de Paris. Elle organise aujourd'hui des séminaires dans le cadre de la formation professionnelle. Récemment, l'un des thèmes était « Nos solutions s'imposent-elles à nos clients ? » et le prochain sujet abordé sera « L'avocat aliéné à son agenda », le 17 janvier.

Sylvie Etient, membre fondateur et actuelle présidente de l'association, explique qu'« à la base ce sont des analyses de cas. Un confrère parle d'un problème présent et fait part de ses inquiétudes. Les autres membres du groupe sont là pour écouter et poser des questions. Les groupes sont un endroit très précieux où l'avocat peut se montrer avec ses faiblesses sans se faire juger ». Le professionnel peut ainsi se confier en toute confidentialité et apprendre de l'expérience de ses confrères. De plus, chaque séminaire est animé par un « leader » qui peut, par exemple, être un coach ou un avocat formé comme psycho-praticien. Pas de profil type pour les avocats participant à ces groupes puisqu'ils viennent de diverses spécialités du droit comme le civil, le fiscal, le social ou le commercial. En outre, « ils viennent à des moments de questionnement dans leur carrière. Nous voyons ainsi des avocats issus d'autres métiers du droit ou de la finance et qui cherchent leurs marques ou des avocats qui songent à quitter la profession », détaille Sylvie Etient. Il y en a aussi qui y participent alors qu'ils ne rencontrent aucune difficulté.

■ ■ ■ Pour ce qui est des professionnels installés depuis plusieurs années, les raisons du recours à un coach sont variées. Par exemple, Alain Ménard s'est fait coacher, sur ses deniers personnels, en 1999 au moment où, après avoir quitté le cabinet UGGC, dont il était l'un des associés fondateurs pour le cabinet Ernst & Young, il devait créer et développer un département droit social. « J'étais confronté à deux difficultés. La première était le changement culturel en passant du barreau traditionnel à une firme internationale. La seconde correspondait à un besoin d'aide au management car, je travaillais jusqu'alors avec une équipe de trois à cinq collaborateurs. Or là, je devais recruter, former et coordonner une équipe qui est rapidement passée à plus de 25 avocats lorsque j'ai quitté Ernst & Young », se rappelle-t-il. Autre expérience, celle du cabinet BCW qui avait organisé début 2011 une session de coaching pour les associés du cabinet, certains ayant souhaité prolonger avec un accompagnement personnalisé. Ainsi, pour l'un des associés, Antoine Camus, l'objectif de ses séances individuelles était d'« être le plus efficace possible au moment où [il] prenai[t] sa fonction d'associé après des années de collaboration, en [lui] révélant des qualités ou des atouts dont [il n'avait] pas nécessairement conscience immédiatement pour développer son activité, en dressant une feuille de route et en la faisant suivre d'actions concrètes ». Un autre associé, Laurent Segal, a également bénéficié d'un coaching individuel car il souhaitait « faire ressortir [ses] atouts et [ses] points différenciant par rapport aux avocats d'autres cabinets ».

Dans le notariat, le Syndicat national des notaires (SNN) avait fait appel à Laurence Paris pour animer des conférences sur le management en 2009-2010. « La profession n'a pas l'habitude d'être concernée par ces questions-là. Les notaires sont tellement absorbés par leur travail quotidien qu'ils en oublient leur rôle de chef d'entreprise », explique Élisabeth Couturon, présidente du SNN à l'époque. « Le coaching peut être utile pour apprendre à entraîner une équipe dans ses projets », considère-t-elle. Et cela irait dans le sens de la politique menée par le Conseil supérieur du notariat avec sa Démarche qualité. Toutefois, « le coaching est plus ciblé par comparaison à la démarche qualité car il est adapté à chaque structure et à la personnalité du notaire », estime Élisabeth Couturon.

### Être coaché : une nécessité ?

Objectivement, tout le monde ne se fait pas coacher. La preuve étant que pendant des générations tant les avocats que les notaires n'ont pas eu besoin d'un accompagnement. Le phénomène nous vient

des États-Unis et du Royaume-Uni et comme nous l'avons vu, le phénomène est assez récent. Mais alors d'où vient ce besoin d'entendre de la bouche d'un tiers des mots que l'on n'arrive pas à formuler ? « Les avocats ou les juristes sont très habiles pour faire des analyses mais manquent parfois de recul par rapport à leur propre situation et ont besoin d'un regard neuf et extérieur », estime Christa

Cantieni Cunin. Anne Girard juge pour sa part que « le coaching est un moyen pour les avocats et les notaires de trouver un appui dans leur exercice professionnel qui est assez stressant ». Elle ajoute que « lorsqu'on est avocat ou notaire, on est d'abord un professionnel du droit et pas un professionnel du management, du marketing ou de la communication. Il faut apprendre sur le tas. Par ailleurs, ce sont des métiers à très fortes responsabilités où l'avocat et le notaire se sentent souvent seuls face aux

clients ». De son expérience de 15 ans dans l'entreprise notariale, Laurence Paris évoque avoir « constaté que l'accumulation de stress, le manque de cohérence, les peurs liées au changement, etc., constituaient une source de démotivation et amoindrissaient l'efficacité des équipes ». Le coaching pourrait donc être une solution pour redonner de l'énergie à un professionnel ou un groupe.

### Un coach à quel coût ?

Les tarifs du coaching varient d'un intervenant à l'autre et peuvent aller, par exemple, de 250 à 800 euros la séance selon la prestation.

### Et après ?

Coach et coaché sont d'accord pour dire que le coaching a des résultats immédiats et ce, dès la première séance. Et quelques mois après la fin des séances, certains font un point sur la réussite des objectifs.

Il arrive aussi que des professionnels trouvent l'expérience tellement enrichissante qu'ils se forment à leur tour au coaching. Tel est le cas, non isolé, d'Alain Ménard. Spécialisé en droit social, il l'a fait dans l'optique « d'accompagner, dans le cadre de [son] exercice professionnel d'avocat, des dirigeants dans des périodes délicates de leur carrière et dans la gestion des aspects managériaux de la mise en œuvre de leurs pro-

jets car [il a] souvent constaté que le droit n'était pas toujours suffisant pour dépasser les difficultés ». Un peu dans le même sens, Laurent Segal mentionne avoir « évoqué le coaching auprès de certains clients lorsque des problèmes de ressources humaines ne relevaient pas du droit social ». Après tout, toutes les questions ne trouvent pas leur réponse dans le droit.

Clémentine Delzanno



Antoine Camus,  
avocat



Laurent Segal,  
avocat