

La RSE, un levier différenciant pour le recrutement dans les legaltechs ?

Entre Grande démission et concurrence féroce des autres startups, les legaltechs doivent faire preuve d'inventivité pour pallier leurs besoins toujours plus grands de recrutements. La RSE serait-elle l'une des clés différenciantes ?

À lire aussi

[Legaltechs françaises : le baromètre qui révèle les grandes tendances de l'année 2022](#)

« *L'entreprise propose, les clients disposent* » et ces derniers sont libres de choisir l'offre Legaltech correspondant au mieux à leurs valeurs. Pour ce faire, un bon nombre d'acteurs (48 % en 2022 contre 25 % en 2020) intègrent les considérations de responsabilité sociale et environnementale (RSE) dès le début de leur développement. Les exemples d'actions mises en œuvre au niveau environnemental ne manquent pas. [Predictice](#) a banni la viande de ses repas d'affaires et événements d'entreprise. [Data Legal Drive](#) fait la chasse au plastique et [Seraphin.legal](#) met à disposition de ses salariés des lunch boxes

réutilisables ou encore des vélos de fonction. Octolo, de son côté, a fait le choix de datacenters écoresponsables situés en France. La legaltech, qui numérise le secrétariat juridique des entreprises et des bailleurs sociaux, a même adopté une raison d'être dans ses statuts.

Une politique RH attractive

L'axe le plus développé de la RSE reste le social. Les legaltechs soignent leurs politiques de ressources humaines. La majorité des répondants ont mis en œuvre une politique de RSE sur les relations et conditions de travail, la gouvernance de l'organisation. Captain Contrat, par exemple, dont le siège social est à Paris, a des développeurs à Annecy, Nantes et Bordeaux : « *La localisation géographique ne pose pas de problème tant que le poste est compatible avec la distance* », confirme le CEO, Philippe Wagner.

Hors région parisienne, les salariés du secteur ont opté pour la région Auvergne Rhône-Alpes (6 %) en particulier Lyon (5 %) et pour le sud de la France. Ils sont 5 % à vivre en Provence-Alpes-Côte d'Azur et 3 % en Occitanie. 3 % des salariés recensés de la Legaltech déclarent même être en full remote dans toute la France.

Télétravail, équilibre vie professionnelle vie privée, droit à la déconnexion, développement des compétences, ces startups cherchent à être le plus attractives possible. Il faut dire qu'elles doivent faire face à la concurrence accrue des autres acteurs de la tech, souvent plus séduisants en terme financier. Le phénomène de la Grande démission a aussi eu un impact sur la Legaltech. Or, leur besoin d'étoffer les équipes est toujours aussi important. 75 % des répondants à la sixième édition du baromètre de la Legaltech ont encore prévu de recruter entre une à cinq personnes dans les prochains mois. Sans surprise, les business developer (42 %) et développeur (18 %) sont les profils les plus recherchés. (voir partie « Open Innovation »).

Toujours plus de recrutements

Les difficultés de recrutement sont réelles, particulièrement depuis le dernier trimestre 2022. C'est pourquoi, 53 % des répondants ont décidé de former en interne. « *Le nerf de la guerre reste de développer notre solution pour coller aux attentes toujours plus nombreuses des clients. Nous avons donc besoin de profils techniques et commerciaux* », reconnaît Thibaut Caoudal, fondateur et CEO de Leeway.

La legaltech a d'ailleurs recruté une quinzaine de personnes en 2022. La solution d'intelligence juridique, Doctrine, a, quant à elle, franchi le seuil de la centaine de salariés cette année. Les profils très techniques d'ingénieurs et de

développeurs côtoient ceux des product managers et commerciaux, fins connaisseurs du secteur. Ces derniers sont souvent des anciens juristes. Ces profils, majoritairement féminins du fait de la place des femmes dans les métiers du droit, ne sont pas suffisants pour assurer la parité du secteur. Comme dans toutes les autres entreprises de la Tech, le recrutement des femmes reste difficile. Elles sont encore trop rares dans les métiers purement tech. Et seules 29 % des legaltechs ont une fondatrice.

Conscientes de ce problème, ces startups s'emploient à s'améliorer. Chez Predictice depuis plusieurs années maintenant, la grille des salaires est transparente. À poste équivalent et compétences égales, le salaire n'a pas de genre. La solution de gestion de contrats Seraphin.legal s'emploie aussi à des actions concrètes en tant que signataire du Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique.

Le business developer : une perle rare

60 % des startups du droit répondants à la sixième édition du baromètre de la Legaltech reconnaissent qu'en 2022 elles ont eu des difficultés à recruter un business developer. Ce responsable développement dispose d'un profil un peu particulier. Il doit être capable d'identifier de nouveaux marchés donc de déployer une stratégie préalablement définie avec tous les services de l'entreprise. Dans les legaltechs, il est préférable qu'il soit issu du monde juridique afin d'établir une relation de confiance avec les clients. Selon le guide des salaires Robert Half 2022, sa rémunération annuelle est comprise entre 30.000 et 60.000 euros, ce qui représente un budget conséquent pour la plupart des legaltechs.

La stratégie de la certification

En parallèle de leur engagement RSE, les legaltechs se tournent également vers les labels (29 %). Data Legal Drive a, par exemple, entamé une démarche pour obtenir la norme ISO 26 000 relative à la RSE à horizon 2023-2024. Cette solution de mise en conformité au règlement européen de protection des données personnelles rejoint ainsi les 27 % des startups qui comptent se labeliser d'ici l'année prochaine. La certification ISO 27 0001 relative à la bonne sécurité des informations sensibles (4 %) et le label de la French Tech (4 %) sont les plus prisés. DePlano et Neosigna se prévalent de ce dernier auprès de leurs clients.

Autre exemple de label recherché, le label ETIK dispensé par le Conseil supérieur du notariat est quasi un passage obligé afin d'assurer la légitimité de leur produit.

Découvrez les résultats de l'édition 2022 du baromètre legaltech

Article écrit par DELPHINE IWEINS