



OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC

Dans le cadre de la promotion d'une politique responsabilité sociétale des cabinets d'avocats (RSCA), le Conseil national des barreaux (CNB) propose un outil d'autodiagnostic destiné aux cabinets d'avocats désireux, quelle que soit leur taille, d'évaluer et d'améliorer leurs pratiques.

Il est recommandé aux cabinets qui s'engagent ou adhèrent à la charte, dans un souci de vigilance, d'établir ce diagnostic au moins une fois par an.

Nous vous invitons à nous transmettre les résultats du diagnostic à l'adresse suivante : egalite@cnb.avocat.fr

PROFIL DU CABINET (FICHE SIGNALÉTIQUE)	
Critères d'identification	Informations
Nom du cabinet (champ facultatif)	
Forme juridique	
Effectifs (exprimé en nombre)	
<input type="checkbox"/> Associés	
<input type="checkbox"/> Avocats collaborateurs	
Salariés	
Libéraux	
<input type="checkbox"/> Salariés	
<input type="checkbox"/> Stagiaires	
Elèves avocats	
Etudiants	
Date de l'auto évaluation	

I. RESPONSABILITÉ SOCIALE - VALEURS DU CABINET

1.1. VOTRE CABINET PORTE-T-IL DES VALEURS ?

Oui

Non

Si oui, lesquelles ?

.....
.....

1.2. CHARTE

1.2.1. Ces valeurs sont-elles contenues dans une charte RSCA des valeurs du cabinet ?

Oui

Est-elle remise par le cabinet lors du recrutement ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Demandez-vous aux nouveaux entrants d'adhérer à la charte ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

La charte est-elle consultable par tous ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Est-elle affichée dans les locaux ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

De quand date-t-elle ?

.....

Est-elle périodiquement mise à jour ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Non

Si non, le cabinet est-il néanmoins sensibilisé à la RSCA ?

Oui

Non

Sous quelle forme ?

.....

Envisagez-vous de vous doter d'une Charte ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

1.3. CONTENU (SI VOUS DISPOSEZ D'UNE CHARTE)

1.3.1. Quelles sont les valeurs reprises dans la Charte ?

Diversité

Parité

Respect de l'environnement

Engagement militant ou pro bono

Autres (précisez) :

1.3.2. Envisagez-vous d'introduire dans votre Charte les valeurs qui n'y sont pas encore ?

Oui

Dans quel délai ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

Dans quel délai ?

.....

1.4. PARTENAIRES

1.4.1. Vos cabinets partenaires souscrivent-ils à la charte du cabinet ?

Oui

Depuis quand ?

.....

Comment se manifeste leur adhésion à la charte ?

.....

En avez-vous fait une condition de votre partenariat ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous de les y inciter ?

.....

Quand et comment ?

.....

1.4.2. Vos prestataires / fournisseurs souscrivent-ils à une charte RSE ?

Oui

Depuis quand ?

.....

En quoi consistent leurs engagements ?

.....

.....

Sont-ils en mesure de vous le justifier ?

.....

Non

Envisagez-vous de les y inciter ?

Oui

Non

Quand et comment ?

.....
.....

1.5. SUIVI

1.5.1. Effectuez-vous un bilan RSCA ?

Oui

Périodicité

.....

Date du dernier bilan

.....

Ce bilan fait-il l'objet d'un document écrit ?

.....

Un relevé des améliorations est-il établi ?

.....

Un suivi des actions à faire est-il mis en place ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

.....

Ce bilan est-il envisagé ?

.....

Dans quel délai ?

.....

**1.5.2. Suivez-vous les évolutions normatives applicables à la profession en la matière ?
Avez-vous mis en place un outil de veille ?**

Oui

Depuis quand ?

.....

Lequel ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

Cet outil est-il envisagé ?

.....

1.5.3. Quel est l'objet de cette veille ?

La réglementation des établissements recevant du public-ERP/aux normes d'accès des personnes en situation de handicap pour les établissements recevant le public

Lutte contre les discriminations

Parité

Environnement

Autres :

1.5.4. En cas de dysfonctionnements ou de manquements aux engagements RCSA, existe-t-il un système d'alerte ou de remonté des informations (outil de reporting /Whistleblowing (système d'«alerte professionnelle éthique»). Ces dispositifs s'inscrivent dans un cadre précis et restreint. Ils sont soumis à l'autorisation préalable de la CNIL) ?

Oui

Lequel ?

.....

Non

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

1.5.5. Y a-t-il au sein du cabinet un responsable/référent RSCA ?

Oui

Comment est assurée la diffusion de son nom au sein du cabinet ?

.....
.....

Comment peut-il être saisi par les membres du cabinet ?

.....
.....

L'anonymat est-il garanti ?

.....
.....

De quels moyens dispose-t-il ?

.....
.....

Qui évalue son activité ?

.....
.....

Dispose-t-il de moyens à mettre en oeuvre pour remédier aux dysfonctionnements ?

.....

Non

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

II. DROITS DE L'HOMME, ÉGALITÉ, DIVERSITÉ

2.1. LE CABINET A-T-IL MIS EN OEUVRE UNE (DES) ACTION(S) EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME TELLE QUE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, L'ILLETTRISME, L'ACCÈS À LA SANTÉ, AUX SOINS, AUX DROITS DES PLUS DÉMUNIS ET DES PLUS VULNÉRABLES ?

Oui

Lesquelles ?

.....
.....
.....

Quand ?

.....
.....

Avez-vous d'autres projets ?

.....
.....
.....

Moyens consacrés pour ces actions (action par action) ?

.....
.....
.....
.....

Y a-t-il un référent ?

.....

Non

Disposez-vous d'une information, dans ce domaine, sur les actions mises en place par le CNB et/ou l'Ordre auxquelles votre cabinet pourrait s'associer, participer ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Autre (précisez) :

.....

2.2. DIVERSITÉ

2.2.1. Dans le respect du principe d'égalité, avez-vous intégré des dispositifs spécifiques pour les recrutements (CV anonymes, etc.) ?

Oui

Non

Quel(s) dispositif(s) ?

.....

.....

.....

2.2.2. Avez-vous mis en place des actions en faveur de la diversité (inclusion de personnes en situation d'handicap, plans d'action d'égalité professionnelle, lutte contre les stéréotypes) ?

Oui

Non

En préparation

2.2.3. Y a-t-il une diversité dans les différents départements ou domaines d'activité du cabinet ?

Oui

Est-elle évaluée ?

.....

Le cabinet peut-il en justifier ?

.....

Non

2.2.4. La question de la diversité est-elle déterminée et diffusée au sein du cabinet, lors des recrutements d'associés.iées, de collaboratrices.eurs ou de salariées.iés, et de stagiaires, des promotions et des mouvements dans le cabinet ?

Oui

Pratiquez-vous la discrimination positive ?

.....

Quel dispositif ?

.....

Non

Est-ce une décision ?

.....

Le fait d'un manque de sensibilisation des recruteurs ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.2.5. La question plus spécifique de l'intégration des avocats en situation de handicap est-elle posée au sein du cabinet ?

Oui

Le cabinet fait-il appel à un prestataire interne ou externe pour analyser les besoins et les contraintes de sa structure en amont de la procédure de recrutement ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Le médecin du travail qui effectue l'examen médical obligatoire, est-il associé, avant l'entretien d'embauche, à l'évaluation d'un aménagement de poste ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Pour prévenir les risques d'échec fondés sur le handicap, un tutorat d'intégration du poste interne ou externe est-il mis en place au sein du cabinet ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Autre dispositif ?

.....

La question de l'impact du handicap sur les carrières des avocats est-elle systématiquement posée ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

2.3.1. Votre cabinet compte-t-il des femmes associées ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

.....

2.3.2. Si oui, votre cabinet compte-t-il autant d'associés femmes qu'hommes ? (Par catégorie d'associés ?)

Equity Oui Non

Non equity Oui Non

Associés en capital Oui Non

Associés en part d'industrie Oui Non

Autres :

2.3.3. Les promotions se font-elles à ancienneté égale ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....
.....

2.3.4. Par qui la gouvernance de votre cabinet est-elle assurée ?

Par un homme

Par une femme ?

Le critère F/H rentre-t-il en compte dans la désignation ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.5. Les rémunérations des associés femmes sont-elles identiques à celles des hommes ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Quels sont les critères objectifs justifiant cette disparité (catégorie par catégorie) ?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Equity | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Non equity | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Associés en capital | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Associés en part d'industrie | <input type="checkbox"/> Oui | <input type="checkbox"/> Non |
| Autres : | | |

2.3.6. Votre cabinet comporte-t-il autant de collaboratrices que de collaborateurs ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.7. Les collaboratrices bénéficient-elle de la même rémunération que les hommes à ancienneté et compétences égales ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.8. Votre cabinet comporte-t-il autant de salariés femmes qu'hommes ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.9. Les salariées bénéficient-elle du même salaire à ancienneté et compétences égales ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.10. Votre cabinet comporte-t-il autant de stagiaires femmes qu'hommes ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.11. Les stagiaires féminines bénéficient-elle du même salaire à ancienneté et compétences égales ?

Oui

Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.12. La question de la parité est-elle déterminée et diffusée au sein du cabinet, lors des recrutements d'associés.iés, de collaboratrices.eurs ou de salariées.iés, et de stagiaires, des promotions et des mouvements dans le cabinet ?

Oui

Pratiquez-vous la discrimination positive ?

.....

Quel dispositif ?

.....

Non

Est-ce une décision ?

.....

Le fait d'un manque de sensibilisation des recruteurs ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.13. Le cabinet a-t-il une politique de rémunération (grille de salaire, autres...) ?

Oui

Est-elle connue ?

.....

Par quels moyens (affichage, réseau Intranet, etc.) ?

.....

Non

Quels sont les critères objectifs qui justifient des différences éventuelles de traitement (domaine d'activité, formation, expérience, ancienneté, charge mentale ou physique de travail, responsabilité) ?

.....
.....
.....

Envisagez-vous de mettre en place une telle politique de rémunération ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.14. Le cabinet a-t-il une politique d'avancement de carrière (tableau d'avancement, autres... ?

Oui

Est-elle connue ?

.....

Par quels moyens (affichage, réseau Intranet, etc.) ?

.....

Non

Quels sont les critères objectifs qui justifient des différences éventuelles de traitement ?

.....
.....
.....

III. RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

3.1. LA CHARGE DE TRAVAIL DES POSTES EST-ELLE ÉVALUÉE ?

Oui

Par qui ?

.....

Périodicité ?

.....

Date de la dernière évaluation ?

.....

Cette évaluation fait-elle l'objet d'un document écrit ?

.....

Un relevé des améliorations est-il établi ?

.....

Un suivi des actions à faire est-il mis en place ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.2. LES COLLABORATEURS LIBERAUX ONT-ILS LES MOYENS DE DÉVELOPPER LEUR CLIENTÈLE PERSONNELLE ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.3. CONFORMÉMENT A L'ARTICLE 14.2., DERNIER ALINÉA DU RIN, UN ENTRETIEN ANNUEL DE CARRIÈRE A-T-IL EU LIEU POUR CHAQUE AVOCAT COLLABORATEUR ?

Oui

Existe-t-il une matrice d'entretien ?

.....

Est-elle signée par les parties ?

.....

Donne-t-elle lieu à un suivi ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.4. DES RÉUNIONS D'ÉCHANGE AVEC LES COLLABORATEURS SONT-ELLES ORGANISÉES ?

Oui

Périodicité ?

.....

Equipe par équipe ?

.....

Pluridisciplinaire ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.5. CES RÉUNIONS SE DÉROULENT-ELLES PENDANT LES HEURES « OUVRABLES » ?

Oui

De quelle heure à quelle heure ?

.....

Des comptes rendus sont-ils diffusés ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

3.6. LE CABINET FAVORISE-T-IL LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

Oui

Formations internes ?

.....

Formations externes ?

.....

Budget ?

.....

Autres (colloques)

.....

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

3.7. LE CABINET A-T-IL PRIS DES MESURES POUR LE RESPECT DE L'ARTICULATION VIE PRIVÉE /VIE PROFESSIONNELLE ?

Oui

Lesquelles ?

.....
.....

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

3.8. EXISTE-T-IL UN DISPOSITIF MIS EN OEUVRE POUR LES RETOURS DE CONGÉS PATERNITÉ/MATERNITÉ/PARENTAUX ?

Oui

Lequel ?

.....

Mesures prises ?

.....

Augmentations ?

.....

Changement de poste ?

.....

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

3.9. LES CONGÉS PARENTAUX ONT-ILS UN IMPACT EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION OU D'AVANCEMENT ? LES CONGÉS PARENTAUX SONT-ILS UN FREIN A LA CARRIÈRE (RÉMUNÉRATION, AVANCEMENT, FORMATION, VISIBILITÉ, ETC.) ?

Oui

Non

Précisez :

IV. ENVIRONNEMENT - UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.1. LE CABINET A-T-IL INTEGRÉ UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ?

Oui

Non

Précisez :

4.2. LE CABINET OPTIMISE-T-IL SES CONSOMMATIONS DE RESSOURCES (BIENS CONSOMMABLES, ÉNERGIE ETC.) ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Précisez :

4.3. LE CABINET FAVORISE-T-IL LES ÉCHANGES DÉMATÉRIALISÉS EN INTERNE COMME EN EXTERNE ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

4.4. VOS FOURNISSEURS DE PAPIERS ET D'ÉNERGIE CONSOMMABLES ONT-ILS UNE POLITIQUE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS POLLUANTES ?

Oui

Non

Pourquoi, en connaissez-vous les raisons ?

.....

Envisagez-vous de les y encourager ou de changer de fournisseur ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Précisez, quel dispositif ?

4.5. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE DE GESTION DES DÉCHETS ?

Oui

Non

Pourquoi, en connaissez-vous les raisons ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Précisez, quel dispositif ?

4.6. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE D'UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES ?

Oui

Non

Pourquoi, en connaissez-vous les raisons ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Précisez, quel dispositif ?

4.7. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2 ?

Autrement dit le cabinet est-il soucieux d'améliorer les comportements individuels de ses membres en vue de limiter le réchauffement de la planète en adoptant des mesures incitatives telles que :

Oui

Réduire les voyages d'affaires

Délaisser la voiture au profit du train

Utiliser moins souvent chauffage et climatisation,

Autres

Non, pourquoi ?

Question de coûts de l'effort à mener ?

Autres :

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....