

La place du
**han
di
cap**
dans la
profession
d'avocat ?

Je veux qu'on
m'emploie !

2^{ème} édition





Edi to rial

01 2017 : comprendre pourquoi notre profession, et plus largement les métiers du droit, sont si peu mobilisés pour intégrer des collaborateurs de talent en situation de handicap ? Enquête dans la «fabrique à talents», peu d'offre ! Alors Droit comme un H ! se mobilise. Mais à quoi sert une offre sans demande en entreprise ou en cabinet ?

07 2019 : mesurer le chemin à parcourir et la capacité de conviction à mettre en œuvre pour que l'offre Droit comme un H ! puisse demain répondre à la demande de compétences en situation de handicap acceptée par le marché. Sans portée scientifique - 11 réponses, dont mon cabinet ! - mais quelques pistes d'amélioration pour orienter nos actions sur 2020.

03 2020 COVID et alors ! Distanciation, nécessaire adaptation, digital... les valides ne seraient t ils pas en situation de handicap ? Le moment de démontrer les facultés de résilience de nos jeunes talents en situation de handicap et leur agilité au digital – les outils de visio ne sont pas encore handi friendly pourtant ! - de mettre en place sur certains campus les H-ambassadeurs qui relaient avec talent nos initiatives pour détecter les futurs membres du programme, et changer la perception du handicap dès l'Université.

12 2020 Les cabinets d'avocats ont t ils vraiment changé ? Nécessaire recherche de sens pour certains ; révélation des problèmes d'inclusion pour d'autres ; questionnement sur l'avenir de la profession pour tous ! L'isolement du confinement aurait-t-il révélé un besoin d'inclusion au-delà de la diversité, jusqu'à accepter le handicap ? Réponse dans ce deuxième Observatoire du Handicap dans la profession d'Avocat.

Stéphane Baller
Délégué Général

Droit comme un H !
contact@droit-comme-un-h.com



Méthodologie et objectif poursuivi

Enquête réalisée par Droit comme un H ! par voie électronique du 25 juin au 28 octobre, adressée aux Managing Partner des Cabinets & Inclusion identifié sur les sites web - 120 - testés quant à leur accessibilité au handicap et à leurs contenus sur la question par notre stagiaire non voyant, Marc Demonlivault, et notre H-Ambassadeur Anne Sophie Thoby qui ont aussi procédé à une relance téléphonique portant sur 60% de l'échantillon entre le 1er et le 25 octobre 2024.

Objectif réaliser un état des lieux de la place du handicap au sein des cabinets d'avocats pour comprendre son évolution sans porter de jugement de valeur ou militer pour une discrimination positive. Questionnaire structuré de manière à permettre une auto-évaluation et à terme de décerner les labels TousHanRobe pour mettre en valeur les actions les plus inspirantes qui peuvent servir d'exemple aux professions du droit.

Représentativité de l'échantillon

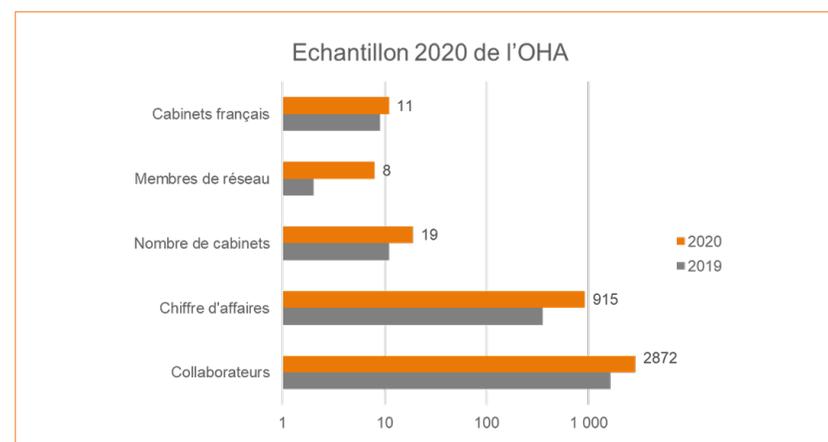
165 cabinets d'avocats les plus importants par les effectifs opérant en France ont été interrogés. Une part significative emploie plus de 20 salariés, seuil de déclenchement actuel des obligations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

19 cabinets participants - contre 8 l'an dernier - que nous remercions pour leur contribution dont 7 cabinets dans le Top 30 et 12 dans le Top 100.

Accueil dans l'ensemble positif lors des 60 relances, mis à part

certaines cabinets qui ont démontré un désintérêt par rapport au sujet du handicap dans la profession d'avocat, nous donnant une première indication sur le chemin à parcourir parfois.

Mention spéciale à deux Managing Partner qui nous ont personnellement répondu, même si l'un d'entre eux n'a visiblement pas pu obtenir de ses services qu'ils complètent le questionnaire !



Accessibilité des sites web des cabinets ?

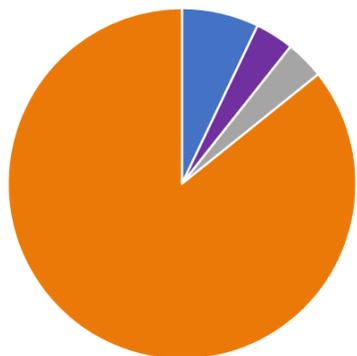
120 sites testés, ceux des premiers cabinets d'avocats français sur 3 critères

- Accessibilité du site pour un étudiant en situation de handicap : 33 sites sans moteur de recherche ! pas d'aide non voyant, peu de sous titrage
- Recherche du mot handicap sur le moteur du site : 20 sites aucun résultat, 42 sites un résultat, 7 cabinets renvoient

à leur politique RSE

- **Prise de connaissance des engagements RSE** : peu de véritables programmes d'inclusion des personnes porteuses d'un handicap en cabinet : Allen & Overy (Légal à Egal en partenariat avec Droit comme un H !), certains cabinets renvoient à leur initiative réseau comme KPMG (Mission HandicaP) ou Mazars (Fondation d'entreprise Mazars).

Quels postes pour les personnes en situation de handicap ?



■ Collaborateurs TIH ■ Avocats salariés RQTH
■ Stagiaires EA Rqth ■ Support RQTH

Plus de volonté RSE dans les cabinets !

84% contre 54 % l'an dernier estiment avoir mis en place une politique RSE. Pour 4 cabinets depuis plus de 10 ans, 7 depuis 5 ans et enfin 4 l'an dernier, les internationaux étant les plus en avance ; mais seulement 5 cabinets sur 19 connaissent le cadre de Responsabilité Sociétale des Cabinets d'Avocats CNB d'octobre 2017 !

La priorité RSE pour les cabinets en 2020 par ordre de citation ?

- Une politique eco-friendly voire zéro déchet : 10 cabinets
- L'égalité des genres : 3 cabinets
- Et même le bonheur au travail pour 1 cabinet !

La diversité et l'inclusion progressent en 2020 ?

15 cabinets déclarent une politique D & I, 4 depuis plus de 10 ans, un depuis 5 ans et 5 se sont engagés l'an dernier. Pour 3 cabinets tout est important, mais pour les autres :

- L'égalité des genres pour 9 cabinets
- La liberté de choix de religion et origines pour 2 cabinets
- La non-discrimination par l'éducation, par l'âge ou l'orientation sexuelle pour 1 cabinet

MAIS aujourd'hui, aucune mention du handicap !

Demain ?

- La diversité sociale pour 3 cabinets
- L'égalité hommes / femmes ou la discrimination positive pour 2 cabinets
- Le handicap mental
- La mobilité sociale
- L'entrée des jeunes sur le marché du travail
- L'inclusion
- L'espace-temps du travail
- Le handicap pour 1 seul cabinet !



Des cabinets qui progressent sur le handicap ?

Au niveau administratif et financier

Familiarité avec la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap , moins avec la TIH, la version profession libérale de la RQTH. Maîtrise de l'aspect financier de la contribution AGEFIPH avec des montants allant jusqu'à 32 K€

Au niveau humain

Les H-ambassadeurs personnellement touchés sont au nombre de 6 parmi les répondants

Mais pas encore dans la vie du cabinet d'avocat

Pas de mention du handicap dans la raison d'être des cabinets : 4 ne le souhaitent pas , 13 déclarent viser indirectement le handicap et seuls 2 s'engagent sur la question ; Peu d'information des collaborateurs sur l'obtention de la RQTH / TIH;

seulement 3 cabinets français. Peu de séminaire de sensibilisation des collaborateurs et associés ou de partage de la question avec les clients

Ni dans le recrutement

31% des répondants, comme l'an dernier, n'ont pas eu l'occasion de recruter un avocat en situation de handicap, et pour ceux qui ont procédé à ce type de recrutement « par hasard » ils observent un excellent retour d'expérience.

2 cabinets – ReedSmith / Eversheds - ont cependant mis en place un processus spécifique et adapté de recrutement pour les personnes en situation de handicap. Cependant aucun répondant n'a mis en place un processus de détection des talents en situation de handicap structuré et visible – même ceux qui travaillent avec DCH !

Pour changer les choses ?



Au niveau du cabinet

Former et sensibiliser l'ensemble des personnels et des avocats à l'unanimité ! Se mobiliser pour la Diversité & l'Inclusion en luttant contre le harcèlement, former les clients, faire intervenir des associations, organiser des webinars et travailler avec Droit comme un H ! ressortent dans la majorité des réponses.

L'intensification du recours au travail en atelier protégé avec des budgets allant jusqu'à 54 K€ : mais 10 cabinets encore sur la défensive!

1. L'impulsion du management et la volonté des associés : une question stratégique !
2. L'investissement initial, la démarche à intégrer et le temps nécessaire pour mener à bien le projet.

Au niveau du marché

Développer une charte des valeurs intégrant le handicap - pour 6 cabinets - ou être poussé par ses clients : 4 cabinets - sont des solutions d'avenir sachant que l'initiative individuelle est la plus encouragée car s'engager personnellement est la réponse de 9 cabinets sur 19 !

Quels freins ?



3. L'adaptation des postes et les difficultés de recrutement à niveau équivalent , le troisième obstacle. Le plus surprenant : la crainte pour certains de la réaction des collaborateurs ; pour d'autre la résistance effective des jeunes avocats en quête de performance ?



Quelle aide attendue par les cabinets ?

18 sur les 19 cabinets veulent aller plus loin ! comme 36 directions juridiques le voulaient sur 37 répondants en novembre dernier lors de la publication de l'Observatoire du Handicap en Direction Juridiques réalisé par Droit comme un H ! et Atorus Executive pour l'AFJE et le Cercle Montesquieu. Ensuite 9 cabinets souhaiteraient une facilité de recrutement, la reconnaissance par la profession pour 8 cabinets, un accompagnement

économique pour former et recruter demandé par deux cabinets, l'utilisation des outils possibles comme l'obtention et la mise en avant du label TousHanRobe ! pour 9 cabinets, la mise en place de la Charte RSCA du CNB pour 7 cabinets et le recours à la sous-traitance et aux achats protégés pour 6 cabinets. La formation pour l'ensemble des collaborateurs concerne 12 cabinets et certains – 4 – souhaiteraient aussi formation leur management 4 .



Et pour aller encore plus loin ?

Déconnecter handicap, incapacité physique et sous-performance économique !
Donc sensibiliser, éduquer sur les biais décisionnels, provoquer des « confrontations » pour changer les mentalités. Gérer les candidatures par

compétences plus que par diplômes ?
Encourager l'affichage de la RQTH ?
Pour un cabinet pratiquer la discrimination positive ?
Et prendre en compte le handicap pour les épreuves du CRFPA, du CAPA, puis dans les premières années de barre par les Ordres ?

A propos de Droit comme un H !



Droit comme un H ! est un collectif créé courant 2017, transformé en association de loi 1901 en aout 2019. Sa raison d'être est de faciliter l'accès aux professions du droit - notamment celle d'avocat conseil des entreprises - à des talents détectés à partir de la L2 par les missions handicap des Universités. Cet accompagnement combine :

- support à l'environnement universitaire de l'étudiant
- et opportunités d'expériences du monde du travail.

Ces étudiants et ces élèves avocats ont vocation à devenir des role model qui pourront inspirer les futures générations comme le font maintenant les anciens du programme.

DCH ! est aussi une force d'animations, de recherches, de propositions et de solutions comme le prouve son agenda annuel

- Les H-After périodiques sous forme de webinars
- L'Observatoire sur le Handicap dans la profession d'Avocat

- L'enquête sur le handicap dans les directions juridiques
- Un programme de formations pour les employeurs, les élèves avocats et les étudiants valides ou en situation de handicap
- La mise en place dans les Universités et les Ecoles d'Avocats des H-ambassadeurs
- Le rôle de référent handicap dans certaines écoles d'avocats
- Des actions de lobbying auprès du CNB et des Barreaux
- Le premier concours d'éloquence «ouvert» TousHanRobe
- Les Labels TousHanRobe pour mettre en valeur les employeurs du droit qui se mobilisent pour l'inclusion
- Le Blog Droit comme un H ! www.droit-comme-un-h.com/blog

Retrouvez le calendriers des animations, des actions, les membres actifs, les H Ambassadeurs et les partenaires sur le site de l'association.

**Brochure réalisée
avec le soutien de :**

**DE GAULLE
FLEURANCE
& ASSOCIÉS**

SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Pour tous contacts :

Stéphane Baller - Délégué Général
Droit comme un H ! - contact@droit-comme-un-h.com

