



2025

**RAPPORT DE  
DEVELOPPEMENT  
DURABLE**

**AVOCOOP**

# SOMMAIRE

**01 LE CABINET**

**02 L'ENGAGEMENT  
ENVIRONNEMENTAL DU  
CABINET**

**03 L'ENGAGEMENT ETHIQUE DU  
CABINET**

**04 ANNEXES**



# 01 LE CABINET

Le Cabinet Mialot Avocats est devenu AVOCOOP, coopérative d'avocats en novembre 2025. Cette révolution dans la démocratisation de l'entreprise ne connaît qu'un seul précédent en France, Legicoop cabinet d'avocats coopératif fondé en 2020. Avocoop est une SELARL dont les bureaux sont situés à Paris et à Marseille. Le Cabinet s'engage autour de valeurs fortes et pour la transformation écologique.

Avocoop intervient en conseil et en contentieux, notamment pour les collectivités territoriales, des clients privés personnes physiques et des entreprises de l'économie sociale et solidaire. Le Cabinet est aussi engagé auprès de nombreuses associations de protection de l'environnement dans le cadre de son activité *pro bono*.



Le Cabinet est certifié BCORP depuis le 22 mars 2024, après avoir travaillé pendant toute l'année 2023 à obtenir cette certification

## Domaines d'expertise

- Urbanisme
- Aménagement
- Climat
- Biodiversité
- Eau
- Environnement
- Immobilier public et privé
- Expropriation

A decorative graphic in the top left corner consisting of a teal square partially overlapping a circle with diagonal teal and white stripes.

# L'EQUIPE

**Camille Mialot, avocat associé, spécialiste en droit public**

**Fanny Ehrenfeld, avocate associée, spécialiste en droit public**

**Bastien Marguerite Garin, avocat associé**

**Aurélie Sophie, avocate collaboratrice**

**Philippine Garrigue, avocate collaboratrice**

**Marouane Fassi-Fihri, avocat collaborateur**

**Edith Plannel, assistante juridique (entrée en 2026)**

**Nancy Rendon Montoya technicienne**

A decorative graphic in the bottom right corner consisting of a teal square partially overlapping a circle with diagonal teal and white stripes.

# L'ENGAGEMENT

## 02 ENVIRONNEMENTAL DU CABINET



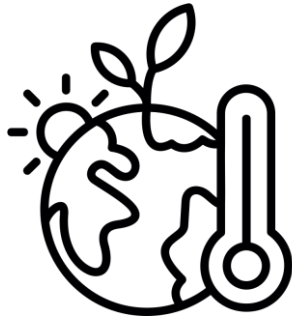
**AIR & CLIMAT**

**GESTION DES DECHETS**

**GESTION DE L'EAU**

**GESTION DES LOCAUX**

# AIR & CLIMAT

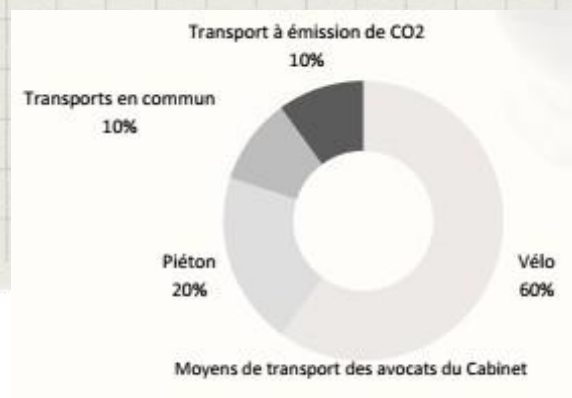


## EMPREINTE CARBONE

Le cabinet évalue annuellement son empreinte carbone. Cette évaluation est reproduite en annexe pour l'année 2025. Le calcul est basé sur la version 20.0 de la Base Carbone<sup>®</sup> de l'ADEME, à travers le simulateur en ligne de la fondation GoodPlanet. Ce calcul permet d'établir une empreinte carbone mais ne fait pas office de Bilan Carbone<sup>®</sup>. Le volume d'émissions du Cabinet s'élève à 7.87 tonnes pour l'année 2024.

## CHARTRE DES TRANSPORTS

Dans le prolongement de l'engagement environnemental du cabinet, ses membres ont signé une charte des transports applicable à leurs déplacements professionnels. Ils s'engagent à travers cette charte à ne réaliser de déplacement professionnel qu'en cas de nécessité de présence *in situ* et à privilégier les transports en commun, en particulier le train.



# GESTION DES DECHETS

Le Cabinet a une politique ambitieuse de gestion des déchets qui repose sur deux piliers :

1. Le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas,
2. Lutte contre l'obsolescence programmée et réutilisation du matériel informatique




- ✓ Limitation des impressions au strict nécessaire .....
- ✓ Utilisation de papier d'impression recyclé .....
- ✓ Utilisation de récipients en verre pour les repas à emporter
- ✓ Utilisation de tasses à café et de gourdes .....
- ✓ Machine à café utilisant du café en grain .....
- ✓ Produits ménagers conditionnés pour être rechargés
- ✓ Serviettes en coton lavables .....
- ✓ Réparation du matériel informatique .....
- ✓ Achat de matériel informatique reconditionné .....

## **NOTE INTERNE DU TRI DES DECHETS**

Les bureaux de Paris et de Marseille disposent d'une note interne relative au tri des déchets que tous les membres du cabinet s'engagent à respecter

# EAU



- 
- ✓ Pas d'eau conditionnée en bouteilles .....
  - ✓ Programmation du lave vaisselle en mode éco .....
  - ✓ Utilisation de produits ménagers biologiques .....
  - ✓ Installation d'un urinoir pour faire des économies de chasse d'eau
  - ✓ Installation d'un réducteur de débit d'eau sur les robinets
  - ✓ Mise en service d'un purificateur d'eau à charbon par gravitation

**LA CONSOMMATION ANNUELLE  
DU CABINET S'ÉLÈVE EN  
MOYENNE À 55 MÈTRES CUBE  
D'EAU**

Il s'agit de la consommation annuelle  
moyenne.

Certified



Corporation

# GESTION DES LOCAUX

Le Cabinet a une politique ambitieuse de gestion des locaux qui repose sur deux piliers :

1. Limiter la consommation énergétique ;
2. Respecter le bien-être des membres du Cabinet.

## Chauffage

Afin d'économiser l'énergie, le cabinet est chauffé par un chauffage central au Gaz jusqu'à une température de 18°C puis individuellement chaque bureau par un chauffage électrique pour porter la température à 19°-20°C dans les seuls espaces nécessaires.

Le contrat de fourniture d'électricité du Cabinet assure une électricité 100% renouvelable.

## Isolation énergétique du bâti

Le cabinet, locataire de ses locaux, a financé à ses frais le double vitrage intégral des bureaux afin d'assurer une meilleure isolation thermique et phonique

## Hygiène

Pour la bonne hygiène des locaux, le Cabinet fait appel à une technicienne de surface salariée du cabinet qui intervient deux fois par semaine. Les produits utilisés pour nettoyer les locaux sont biologiques : l'essentiel du nettoyage est effectué à l'aide de vinaigre blanc.

Les fournisseurs du cabinet sont des entreprises à mission

La Fourche  
BackMarket  
FINACOOOP  
La LOUVE  
Altermarché





# L'ENGAGEMENT

## 03 ETHIQUE DU CABINET



**3.1 CERTIFICATION B CORP**

**3.2 LE CABINET DANS LA  
COLLECTIVITE**

**3.3 LA GOUVERNANCE DU  
CABINET**

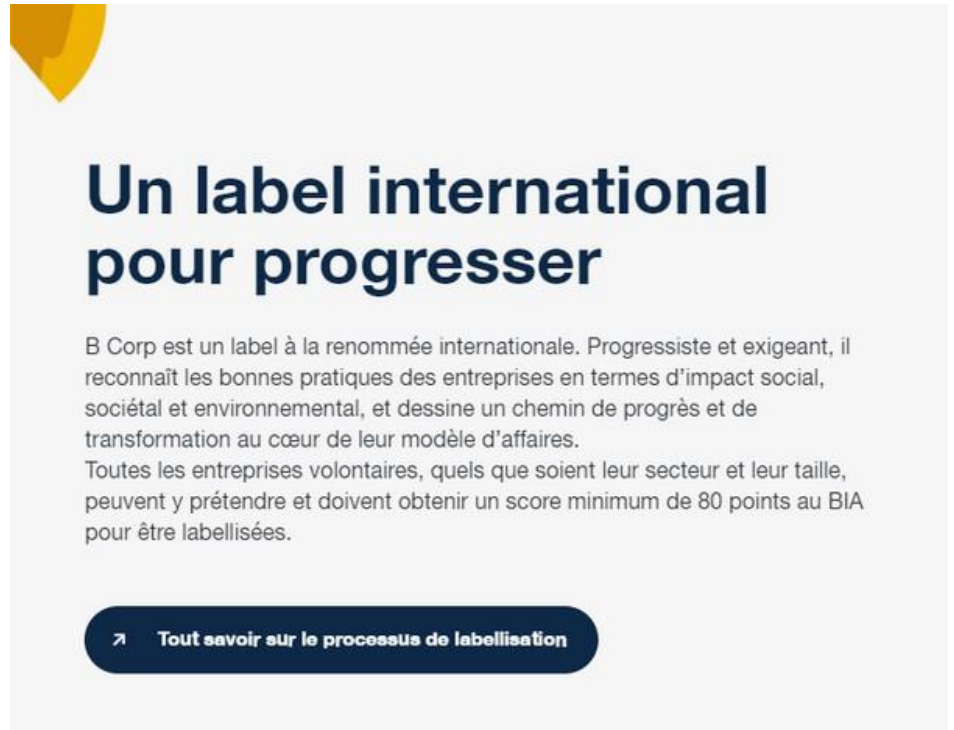
**3.4 LE CABINET ET SES  
MEMBRES**

**3.5 LE CABINET ET SES  
CLIENTS**



## 3.1 CERTIFICATION B CORP

Le Cabinet a travaillé tout au long de l'année 2023 à l'obtention de la certification B CORP.



### Un label international pour progresser

B Corp est un label à la renommée internationale. Progressiste et exigeant, il reconnaît les bonnes pratiques des entreprises en termes d'impact social, sociétal et environnemental, et dessine un chemin de progrès et de transformation au cœur de leur modèle d'affaires.

Toutes les entreprises volontaires, quels que soient leur secteur et leur taille, peuvent y prétendre et doivent obtenir un score minimum de 80 points au BIA pour être labellisées.

[➤ Tout savoir sur le processus de labellisation](#)

La certification a finalement été obtenue, pour trois ans, avec un total de 88,3 points, le 22 mars 2024.

Tableau de bord			
Mialot Avocats			
Entreprise	DERNIER SCORE VERIFIE	DATE DE CERTIFICATION	DATE DE RECERTIFICATION
 Certifiée	88.3	March 22, 2024	March 22, 2027

Entreprise



Certifiée

Cette entreprise fait partie d'un mouvement mondial vers une économie plus inclusive, plus équitable et plus régénératrice.

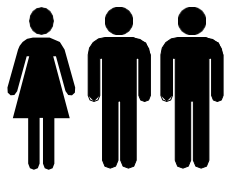
## 3.2 LE CABINET DANS LA COLLECTIVITÉ

Le Cabinet est fort de son engagement civique qui s'incarne par plusieurs politiques internes : inclusion, diversité et transparence.

### *CHARTRE ETHIQUE*

Doit-on être signée et appliquée par tous les membres du Cabinet.

Parité entre les associés



Lutte contre les discriminations et le harcèlement

Lutte contre la corruption et la prise d'intérêts

Le Cabinet réalise chaque année son Impact Score avec des objectifs d'évolution

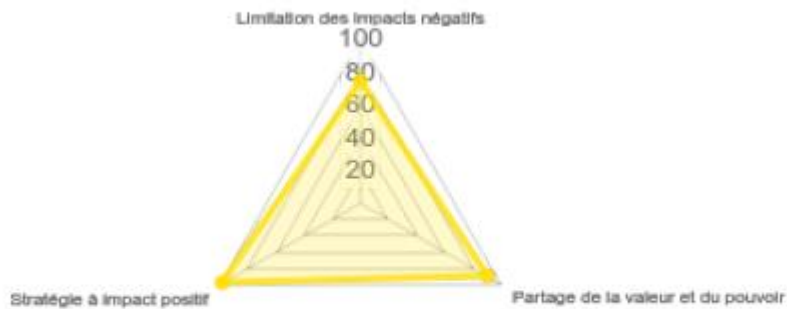


Mon score

**87,73 / 100**

Score de l'année précédente 2024 :

**82,14 / 100**



Et par rapport aux autres organisations ?  
Vous êtes dans le...



Top 2% de tous les Impact Score



Top 3% de la région



Top 1% sur le secteur

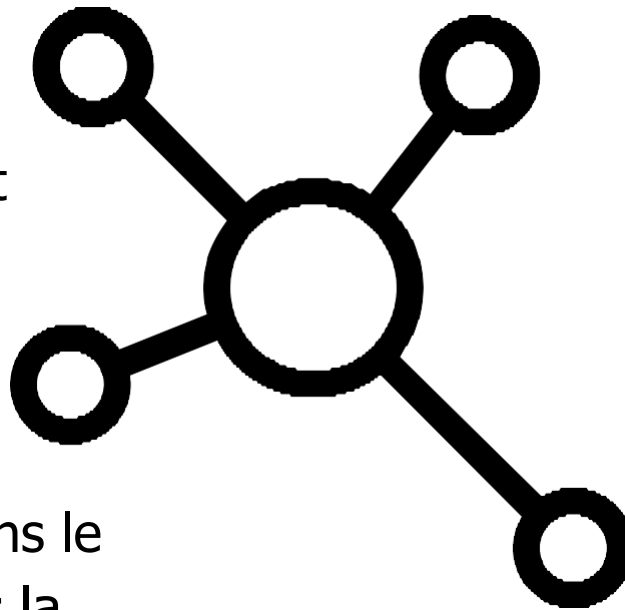


## 3.2 LE CABINET DANS LA COLLECTIVITÉ

### Transparence interne et externe

Avant le 30 mars de  
chaque année :  
publication du rapport  
de développement  
durable sur le site  
internet du Cabinet

Mise à jour chaque  
année de l'impact score



Conformité dans le  
temps avec la  
certification B Corp

Calcul annuel de  
l'empreinte carbone du

## 3.3 LA GOUVERNANCE DU CABINET COOPERATIF

### Avant avocoop :

#### CONSEIL DE CABINET

##### Composition

Le Conseil de cabinet est composé de l'ensemble des dirigeants, avocats associés et d'un représentant des collaborateurs non dirigeants. Le représentant est élu au suffrage direct et anonyme pour un mandat de deux ans (renouvelable deux fois consécutivement)

##### Mission

Le Conseil de cabinet se prononce sur les orientations majeures de l'entreprise. Il est également compétent pour réviser la Charte éthique et la Charte des transports. Il veille à leur bonne application et dispose d'un pouvoir de sanction.

Il se réunit au moins une fois par semestre et il tient informé l'ensemble des collaborateurs de ses décisions.



L'écart entre la rémunération des dirigeants et des collaborateurs est inférieure à trois, et l'écart de rémunération est plafonné de 1 à 7 par la Loi de 1947 sur les coopératives

# Et maintenant ?

En novembre 2025 le Cabinet s'est transformé en coopérative, et en entreprise à mission conformément aux vœux formulés les années précédentes.



EN COOPÉRATIVE,  
**UNE PERSONNE = UNE VOIX**

La coopérative est une société constituée par plusieurs personnes volontairement réunies en vue de satisfaire à leurs besoins économiques ou sociaux par leur effort commun et la mise en place des moyens nécessaires.

Elle exerce son activité dans toutes les branches de l'activité humaine et respecte les principes suivants : une adhésion volontaire et ouverte à tous, une gouvernance démocratique, la participation économique de ses membres, la formation desdits membres et la coopération avec les autres coopératives.

Sauf dispositions spéciales à certaines catégories de coopératives, chaque membre coopérateur dénommé, selon le cas, "associé" ou "sociétaire", dispose d'une voix à l'assemblée générale.

Les excédents de la coopérative sont prioritairement mis en réserve pour assurer son développement et celui de ses membres, sous réserve de l'article 16.



La qualité de « société à mission » est une qualité attribuée aux sociétés qui **intègrent des objectifs sociaux et/ou environnementaux** dans leurs statuts et ajustent leur mode de fonctionnement pour garantir leur atteinte.

Au-delà de la seule recherche du profit, la société à mission se donne pour objectif de **contribuer positivement à la société ou à l'environnement.**

L'intérêt principal pour la société est de **mettre en avant l'aspect altruiste de son activité** vis-à-vis de ses partenaires, de ses clients et des institutions.

## 3.4 LE CABINET ET SES MEMBRES

Le Cabinet est très engagé sur le bien vivre au travail. Sa politique repose sur plusieurs piliers, traduites dans des notes internes d'organisation : formation, partage, respect, communication.

### *NOTE INTERNE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE*

Esprit de compagnonnage  
Formations annuelles prises en

- charge par le Cabinet
- 

Article 2 de la Charte  
éthique - Respect de  
personnes

### *AVANTAGES EN NATURE*

Déjeuners quotidiens d'équipe sont pris en charge par le Cabinet

Le Cabinet dispose d'une flotte de

- vélos électriques et musculaires mis à disposition des membres qui le
- souhaitent Café et thés à disposition
- 



## 3.4 LE CABINET ET SES MEMBRES

### CHARTRE DE L'ALLAITEMENT AU TRAVAIL

Toutes les personnes souhaitant allaiter au travail peuvent le faire, en durée illimitée, autant de fois que nécessaire dans la journée, dans leur bureau personnel ou dans un lieu non partagé lorsque l'espace de travail est partagé.



**Questionnaire de satisfaction anonyme pour tous les membres du cabinet 6 répondants sur 7**

29 questions/ total de 174 réponses seules 8 réponses mentionnent un « plutôt pas

- d'accord » soit 95,5% de réponses positives, oscillant entre « d'accord » et
- « Tout à fait d'accord ». Aucune réponse totalement négative n'est à relever

### NOTE INTERNE SUR L'ÉVALUATION DES MEMBRES DU CABINET

Grille d'évaluation transparente Feedback 360 à l'occasion de l'entretien annuel

- Pas d'objectif financier individuel
- 
- 

Certified



Corporation

## 3.5 LE CABINET ET SES CLIENTS

Particuliers

Collectivités  
territoriales

Entreprises  
Associations

Article 16 de la Charte  
éthique

### **PRO BONO**

Chaque avocat du cabinet s'engage, conformément à l'article 16 de la charte éthique, à allouer au minimum 5% du temps de son temps de travail annuel à des activités *pro bono*. Cette activité représente environ 100 heures par an pour le Cabinet. Le Cabinet Mialot Avocats consacre une partie de son activité à des dossiers pro bono dans le domaine de la protection de l'environnement et des droits fondamentaux. Cet engagement se traduit par l'accompagnement, au conseil comme au contentieux, d'associations ou de particuliers à des tarifs préférentiels.

Certified



Corporation

## 4. ANNEXES

**SYNTHESE BCORP**

**EMPREINTE CARBONE 2025**

**QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION**

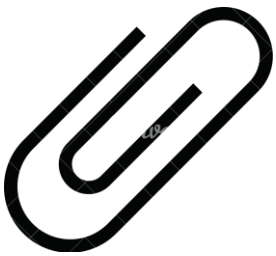
**CHARTRE ETHIQUE**

**CHARTRE DES TRANSPORTS**

**IMPACT SCORE**

**NOTES INTERNES :**

- **Formation**
- **Personnes allaitantes**
- **Tri des déchets**
- **Evaluation des membres du cabinet**

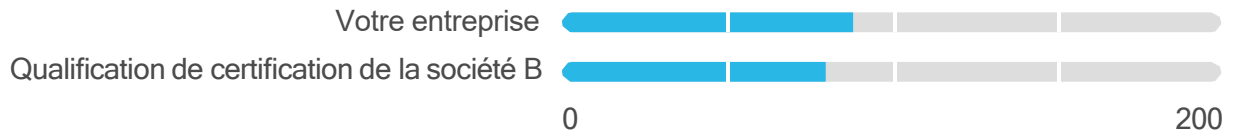


Résultat d'ensemble "B Impact"



## Mialot Avocats

Pour la date de fin d'année fiscale :  
31 Dec 2022



### Gouvernance

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour améliorer des pratiques et politiques qui se rapportent à sa mission, son éthique, sa responsabilité, ainsi que sa transparence.

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL  
22/22 19.3



### Collaborateurs-trices

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour contribuer au bien-être financier, physique, professionnel et social de ses employés.

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL  
41/41 39.1



Collectivité

Découvrez ce que votre  
entreprise peut faire pour

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL

34/34

20.7



contribuer au bien-être social et économique des communautés dans lesquelles elle opère.

### Environnement

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL

21/21 4.6

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour améliorer sa gestion environnementale globale.



### Clients

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL

20/20 4.2

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour améliorer la valeur créée pour les clients direct et les consommateurs de ses produits et services.





## Charte de la formation professionnelle au sein du cabinet

### 1. L'esprit de compagnonnage

Le cabinet place au cœur de sa politique de formation l'esprit de compagnonnage, où tous les nouveaux entrants bénéficient d'un accompagnement et d'une formation par les autres membres du cabinet pour acquérir les compétences théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice du métier d'avocat et d'assitant.e juridique.

Le cabinet souscrit pleinement à la définition suivante du compagnonnage :

*« Le compagnonnage désigne un système traditionnel de transmission de connaissances et de formation à un métier, qui s'ancre dans des communautés de compagnons. Un.e aspirant.e compagnon.ne se forme à un métier à travers une série de pratiques éducatives encadrées par la communauté de compagnons qu'il souhaite rejoindre. Ces pratiques, multiples, peuvent inclure tant l'enseignement scolaire que l'itinérance éducative et les rituels d'initiation. À la suite de cette période de compagnonnage, l'aspirant.e est accepté.e comme compagnon.ne par sa corporation, et pourra lui-même participer à la formation de futurs aspirant.e.s »*

Cet esprit de compagnonnage se traduit par :

- Un travail en binôme sur chaque dossier ;
- Les rendez-vous clients sont réalisés au moins à deux, avec un jeune et un plus ancien membre du cabinet ;
- Une place importante est laissée à l'initiative et la parole de la personne formée ;
- Une dernière relecture par un tiers membre du cabinet une fois le travail terminé afin d'avoir un regard extérieur et des commentaires d'amélioration ;
- Le partage des bureaux entre les plus anciens membres du cabinet et les plus jeunes ;

- Une disponibilité des plus anciens membres du cabinet pour de l'aide sur les dossiers gérés par les plus jeunes, même quand cette aide est demandée sur des dossiers personnels extérieurs à l'activité du cabinet ;
- Promotion des collaborateurs en associés.

## **2. Pour les avocats**

Tous les avocats du cabinet doivent accomplir leurs 20 heures de formation obligatoires.

Chaque année, les avocats du cabinet doivent fournir leur certification de complétude des heures de formation.

Le cabinet peut, sur demande, prendre en charge certaines formations payantes.

Les avocats du cabinet sont également des formateurs, et sont largement incités à enseigner.

## **3. Pour les salariés**

L'assitant.e juridique reçoit, dans les six mois suivant son arrivée, une formation en procédure juridictionnelle : en contentieux administratif par Camille Mialot, en contentieux de l'expropriation par Fanny Ehrenfeld.

Les salariés bénéficient, une fois par an, de la formation de leur choix, après accord des associés du cabinet.

Cette formation est choisie par les salariés et n'est pas nécessairement en lien avec les besoins du cabinet.

## Charte de l'allaitement au travail

Toutes les personnes souhaitant allaiter au travail peuvent le faire, en durée illimitée, autant de fois que nécessaire dans la journée dans son bureau personnel ou dans un lieu non partagé lorsque l'espace de travail est partagé.

Les temps d'allaitement sont rémunérés. Les personnes allaitantes sont considérées comme indisponibles pendant les temps d'allaitement.

La personne allaitante peut choisir :

- D'allaiter ;
- De tirer son lait.



Bureau de Marseille : chaque membre du cabinet disposant d'un bureau, les personnes allaitantes peuvent, à tout moment, s'enfermer dans leur bureau pour allaiter ou tirer leur lait. Elles signalent leur indisponibilité sur leur porte, afin de ne pas être dérangées. Elles peuvent laisser leur matériel d'allaitement dans leur bureau.

Bureau de Paris : les bureaux étant partagés, il est installé un espace pour les personnes allaitantes dans un bureau inoccupé, tout le temps nécessaire à l'allaitement. Les personnes allaitantes peuvent s'enfermer, plusieurs fois par jour, dans cet espace dédié, et ne pas être dérangées pendant l'allaitement. Elles signalent leur indisponibilité sur la porte du bureau dédié. Elles peuvent y laisser leur matériel d'allaitement.

Dans les deux cas, les personnes allaitantes peuvent : utiliser le lavabo de la cuisine, et les produits d'entretien du cabinet, pour le nettoyage de leur matériel d'allaitement. Elles peuvent stocker leur lait au frigo.

## Charte de tri des déchets

Les déchets doivent être triés comme suit, afin de permettre leur collecte par la Ville de Paris en vue d'être recyclés.

### *Consignes générales*

#### Emballages carton et papier



#### Tout venant



#### Verre



### *Autres consignes*

- Le marc de café de la machine à café est conservé au frais afin d'être utilisé comme compost pour les plantes du cabinet.



- Les piles doivent être conservées pour être apportées au supermarché, qui s'occupe de la collecte et du tri.



- Seul du papier peut être jeté dans les poubelles des bureaux



- Le matériel informatique du bureau a été recyclé par l'entreprise ECODAIR



## Charte de tri des déchets Bureau de Marseille (2 personnes)

Les déchets doivent être triés comme suit, afin de permettre leur collecte par la Ville de Marseille en vue d'être recyclés.

### *Consignes générales*

#### **Emballages carton et papier**



#### **Tout venant**



### *Autres consignes*

- Seul du papier peut être jeté dans les poubelles des bureaux



## ***Evaluation des membres du cabinet***

L'activité managériale du cabinet est conforme à l'article 2 de la Charte éthique qui pose comme principe de fonctionnement le **respect des personnes** :

### **2. RESPECT DES PERSONNES**

La gestion des ressources humaines, l'animation des collaborateurs, ainsi que les relations entre les collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec respect et dignité.

Le Cabinet entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination.

Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel sont interdits.

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée.

Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente de tous les membres du cabinet.

### **Entretien annuel** :

- 1. Un entretien annuel a lieu chaque année au mois de décembre avec tous les collaborateurs et salariés ;**
- 2. En prévision de cet entretien, la grille d'évaluation est remplie par un associé. Une fois remplie, elle est communiquée au collaborateur/salarié 48 heures au moins avant l'entretien annuel, et fait l'objet d'un feedback 360 au collaborateur/salarié pendant l'entretien annuel ;**
- 3. Les objectifs applicables pour l'année suivante sont fixés d'un commun accord entre le collaborateur/salarié et les associés au cours de l'entretien annuel. Ces objectifs peuvent être modifiés en cours d'année sur demande du salarié/collaborateur, après un rendez-vous avec les associés et leur accord.**

Evaluation continue – sur le mode du compagnonnage :

1. **Chaque rendu est relu et commenté ;**
2. **L'objectif de rendu des dossier est fixé sur une base hebdomadaire ;**
3. **Chaque dossier est traité en binôme.**

Vous souhaitez ré-ouvrir votre formulaire dans la même année ? Ecrivez-nous sur [impactscore@impactfrance.eco](mailto:impactscore@impactfrance.eco)

Félicitations, vous avez franchi une belle première étape en réalisant votre Impact Score. Vous êtes sur la bonne voie pour progresser. Pour information, le score moyen est de 54/100.

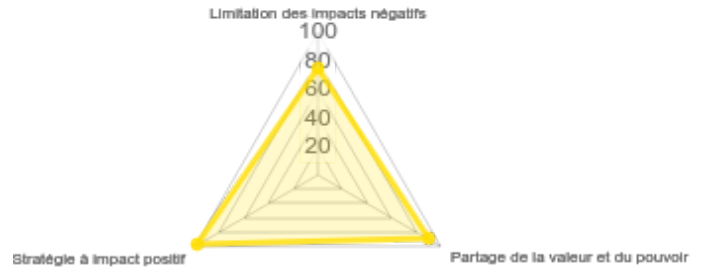
La prochaine étape ? Mettre en place des actions grâce à la boîte à outils [Impact Score Wiki](#), et repasser votre Score dans un an pour mesurer votre progression !

## Mon score

# 87,73 / 100

Évalué le 13/05/2026

[Télécharger mes réponses](#) ▾



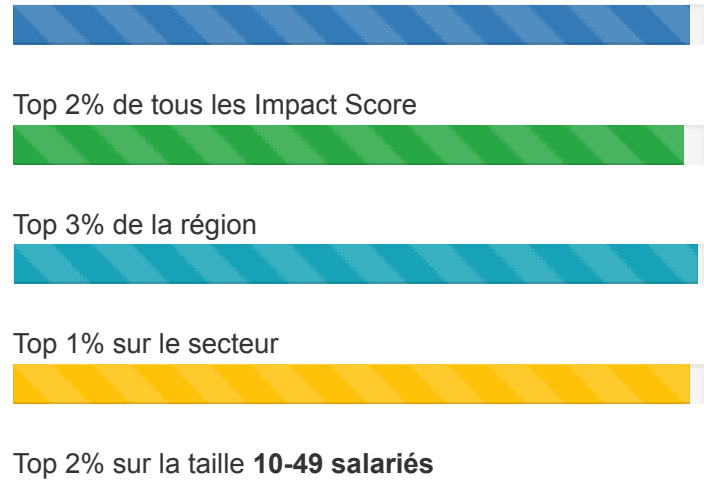
### 3 meilleurs principes d'action

#	Principe d'action	Note
1	Mesure de l'empreinte carbone	4/4
2	Biodiversité et utilisation des ressources naturelles	4/4
3	Place des salariés dans la décision	4/4

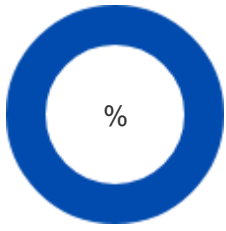
### 3 principes d'action à améliorer

#	Principe d'action	Note
1	Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi	1/4
2	Réduction de l'empreinte carbone	1/4
3	Partage de la valeur entre les parties prenantes	2.5/4

### Et par rapport aux autres organisations ? Vous êtes dans le...



## Informations entreprise

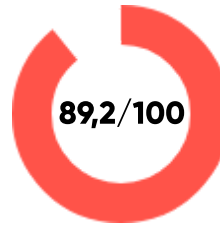


RÉPONDRE AU QUESTIONNAIRE

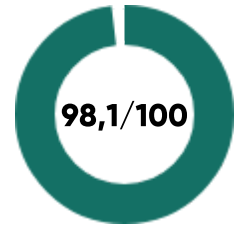
## Limitation des impacts négatifs



## Partage de la valeur et du pouvoir



## Stratégie à impact positif



### Impact social 71.1/100

1. Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi

1/4

2. Soutien de publics fragiles

3.75/4

3. Egalité femmes-hommes

3.225/4

4. Intégration des jeunes et des seniors

3.4/4

### Impact écologique 78.1/100

5. Mesure de l'empreinte carbone

4/4

6. Réduction de l'empreinte carbone

1/4

7. Biodiversité et utilisation des ressources nature

4/4

8. Economie locale et circulaire

3.5/4

### Partage du pouvoir 87.8/100

9. Parties prenantes dans la gouvernance

2.6/4

10. Place des salariés dans la décision

4/4

11. Progression des salariés

3.8/4

12. Stabilité et bien-être au travail

3.65/4

### Partage de la valeur 90.6/100

13. Partage de la valeur entre les parties prenantes

2.5/4

14. Ecart de rémunération

4/4

15. Placements financiers responsables

4/4

16. Mécénat

4/4

### Stratégie à impact positif 98.1/100

17. Engagement pour les Objectifs de Développement Durable

9.3/10

18. Impact du cœur d'activité

10/10

19. Statuts, agréments, labels, certifications et scores

10/10

20. Ecosystème à Impact

6/6

100% Complété



9 questions sur 9

0/

## 1. Votre organisation appartient-elle à un groupe ?\*

- Oui
- Non

## 2. Quel est le statut juridique de votre organisation ?\*

Vous ne trouvez pas votre statut ? Merci de nous écrire à l'adresse [impactscore@impactfrance.eco](mailto:impactscore@impactfrance.eco).

- SA (Société Anonyme), SAS (Société Anonyme Simplifiée), SASU (Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle), Société commerciale de l'ESS, SAPO et SASPO (Sociétés à Participation Ouvrière)
- SARL (Société à Responsabilité Limitée) / EARL (Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée)
- Association loi 1901
- Société Coopérative (Société Coopérative Artisanale, de Transport, de Commerçant, d'Entrepreneurs ou de Production)
- SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif)
- Administration publique (Etat, collectivités territoriales, institutions internationales...)
- EPIC (Établissement public à caractère industriel et commercial), EPA (Établissement public à caractère administratif)
- SNC (Société en Nom Collectif)
- Mutuelles, Unions, Fédérations, Syndicat patronal
- Fondation, Fonds de dotation
- Société d'économie mixte (dite SEM, SEML, SAEM)
- SEL (Société d'Exercice Libéral - dont SELARL, SELAS, SELAFA, SELCA, SELASU, SELARLU)
- Exploitation individuelle, Sociétés agricoles à objet civil (GAEC, EARL, SCEA, SCP Agricole)
- SCOP (Société Coopérative et Participative)
- Société civile (immobilière, professionnelle, de moyens)
- Autres sociétés à statut hybride ou spécifique (GIE, GEIE, GE, GFA, GFR...)
- Autres structures publiques ou parapubliques (SPL, SPLA, GIP, EPF)
- Forme juridique européenne (SE, SCE)

## 3. Quel est le chiffre d'affaires / budget de votre organisation sur l'année dernière ?

635 000 €



#### 4. Quel est votre nombre d'ETP (Equivalent Temps Plein) ?

3



#### 5. Quelle est l'année de création de votre organisation ?\*

Le référentiel Impact Score est surtout adapté aux organisations de plus d'un an d'existence, car elles peuvent ainsi disposer du recul suffisant sur certaines données.

07/22/2014



#### 6. Comment décririez-vous l'implantation géographique de votre organisation ?

- Internationale
- Nationale
- Régionale
- Départementale

#### 7. Quelles sont les raisons qui vous amènent à répondre à l'Impact Score ?\*

- Volonté de transparence vis-à-vis des parties prenantes de mon organisation
- Pour engager mon organisation dans une démarche d'impact positif
- Pour identifier les chantiers prioritaires de mon organisation
- A la demande d'un financeur public ou privé dans le cadre d'une demande de financement
- A la demande d'un client
- A la demande d'un fournisseur
- Pour rejoindre le Mouvement Impact France
- Autre (précisez)

#### 8. Veuillez importer le logo de votre organisation en ajoutant une PJ

Oui



Pièces jointes :



7.01 Ko

#### 9. Etes-vous une organisation adhérente au Mouvement Impact France ?\*

Non



# Limitation des impacts négatifs

Les commentaires et pièces jointes ne sont pas obligatoires, ne sont pas pris en compte dans la notation et ne seront pas publics (y compris si vous choisissez l'option de rendre public votre Impact Score). Libre à vous de les utiliser comme suivi en interne !

**100% Complété**



30 questions sur 30

**Impact social** **11.375/16**

**INCLUSION DE TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI** **1/4**

**10. Avez-vous un ou plusieurs ETP occupés par des personnes en situation de handicap ?\*** 

- Oui
- Non

**11. Dans vos recrutements de l'année dernière, avez-vous embauché une ou plusieurs personnes en situation d'insertion ?\*** 

- Oui
- Non
- Mon organisation n'a pas eu de recrutement l'année dernière

**12. Dans vos fournisseurs et prestataires, avez-vous déjà travaillé avec des entreprises sociales inclusives en France, c'est-à-dire des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et du secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ?\***


- Oui, à plusieurs reprises
- Oui, une seule fois
- Non, mais je l'envisage
- Non jamais
- Je n'ai pas de fournisseur et prestataire

**SOUTIEN DE PUBLICS FRAGILES** **3.75/4**

**13. Quelle est la part des postes occupés par des travailleurs résidant en QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville) ?**

\* 

- Moins de 1%
- 1 à 1,9%
- 2 à 2,9%
- 3 à 3,9%
- 4 à 4,9%
- 5 à 5,9%
- 6 à 6,9%
- 7 à 7,9%
- Plus de 8%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Mon organisation est située en zone rurale

**14. Avez-vous au moins un de vos sites qui est implanté sur une des zones suivantes ? QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville), ZFU (Zone Franche Urbaine), BER (Bassins d'Emplois à Redynamiser), ZMM (Zones de Massif et de Montagne), ZRD, ZRR (Zones Rurales à Revitaliser)\* **

QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville), ZFU (Zone Franche Urbaine), BER (Bassins d'Emplois à Redynamiser), ZMM (Zones de Massif et de Montagne), ZRD

- Oui
- Non

**15. Avez-vous une politique de tarification inclusive ?\* **

- Oui, pour plus de 50% de nos produits/ services
- Oui, entre 25 et 49,9% de nos produits/ services
- Oui, entre 0,1 et 24,9% de nos produits/ services
- Non applicable à mon activité (voir les secteurs concernés en cliquant sur le
- Non, aucun de nos produits /services n'a une politique de tarification inclusive

**EGALITÉ FEMMES-HOMMES** **3.225/4**

**16. Combien de référents diversité et inclusion avez-vous dans votre organisation qui ont été formés aux enjeux suivants ? Ethnicité, LGBT+, violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS)\***

- 3 référents ou plus
- 2 référents
- 1 référent
- 0 référent

**17. Quelle part des sièges de votre organe de gouvernance principal étaient occupés par des femmes l'année dernière ?** ⓘ

- 0%
- Moins de 20%
- Entre 20 et 30%
- Entre 30 et 40%
- Entre 40 et 50%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**18. A poste équivalent, quel était le pourcentage d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans votre structure l'année dernière ?** ⓘ

- Les femmes ont un salaire moyen égal ou supérieur aux hommes dans mon organisation
- Les hommes ont un salaire moyen 0 à 4,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 5 à 9,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 10 à 14,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 15 à 19,9% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen plus de 20% plus élevé que celui des femmes
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Non applicable (nous ne sommes que des hommes ou que des femmes dans l'organisation)

**19. Comment sont traités les incidents de VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) au travail dans votre organisation ?**

- Mon organisation a un référent pour traiter ces sujets
- Il existe une politique claire et connue de tous, avec un processus de signalement confidentiel
- Les incidents sont traités au cas par cas, sans politique formelle
- Aucune mesure spécifique n'est en place pour traiter ces incidents

**20. Quelle part des ETP (Equivalents Temps Plein) sont des travailleurs de moins de 30 ans ?\*** 

- Moins de 2%
- 2 à 3,9%
- 4 à 5,9%
- 6 à 7,9%
- 8 à 9,9%
- 10 à 11,9%
- 12 à 13,9%
- 14 à 15,9%
- 16 à 17,9%
- 18 à 19,9%
- Plus de 20%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**21. Avez-vous au moins une personne en alternance/apprentissage dans votre équipe ?\*** 

- Oui
- Non

**22. Quelle part des ETP (Équivalents Temps Plein) est occupée par des travailleurs de plus de 50 ans ?\***

- Moins de 4.9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- 20 à 24,9%
- 25 à 29,9%
- Plus de 30%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**23. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Impact Social" de l'Impact Score ?** 

continuer la même politique de diversité

**Impact écologique** **12.5/16**

**MESURE DE L'EMPREINTE CARBONE** **4/4**

**24. Mesurez-vous votre bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) ?\*** 

- Oui, mon organisation mesure son Scope 1
- Oui, mon organisation mesure son Scope 2
- Oui, mon organisation mesure son Scope 3
- Non, mais mon organisation à prévu de le réaliser dans les 6 prochains mois
- Mon organisation ne mesure pas son bilan carbone

24.1. Merci d'indiquer vos émissions de gaz à effet de serre selon le scope 1, en tonnes de CO<sub>2</sub>e :

7.87



24.5. La mesure de votre empreinte carbone a-t-elle été validée par un intermédiaire externe ?

- Oui
- Non
- En partie

Pièces jointes :



274.42 Ko

24.6. A quelle fréquence votre organisation mesure-t-elle ses émissions Scopes ?

- Tous les ans
- Tous les 2 ans
- Tous les 3 ans
- Moins d'une fois tous les 3 ans

25. Votre organisation a-t-elle réalisé une analyse de cycle de vie pour ses produits / services ?\* 

- Oui, pour tous les produits / services de mon organisation
- Oui, pour une partie des produits / services de mon organisation
- Oui, pour seulement un produit / service de mon organisation
- Non, mon organisation n'a pas réalisé d'analyse de cycle de vie des ses produits / services
- Mon organisation ne crée / vend aucun produit

**24.7. Comment a évolué le rapport Scope 1, 2, 3 (en tonnes équivalent CO2) / (ETP ou CA ou Tonnage Produit ou Actifs sous Gestion) sur les 3 dernières années ? **

Pour cette question, votre organisation peut sélectionner le dénominateur qui lui semble le plus pertinent : il peut s'agir d'Equivalent Temps Plein (ETP), Chiffre d'Affaires (CA), Tonnage Produits ou Actifs sous Gestion. Si vous repondez à cette question, merci d'indiquer les données brutes de vos scopes.


Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- C'est la première fois que mon organisation mesure son empreinte carbone
- Augmentation du rapport/ Aucune variation
- Baisse entre 0,1 et 3,9%
- Baisse entre 4 et 7,9%
- Baisse entre 8 et 11,9%
- Baisse entre 12 et 15,9%
- Baisse entre 16 et 19,9%
- Baisse supérieure à 20%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**24.7.1. D'après vos engagements, quels sont les objectifs annuels de réduction de votre empreinte carbone ? **

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- Réduction inférieure à 1%
- Réduction comprise entre 1 et 1,9%
- Réduction comprise entre 2 et 2,9%
- Réduction comprise entre 3 et 3,9%
- Réduction comprise entre 4 et 4,9%
- Réduction de plus de 5%

**26. Quelle part de votre chiffre d'affaires ou de votre budget est consacrée à la compensation ou séquestration carbone volontaire ?\* **

- 0%
- Moins de 0,5%
- Entre 0,5% et 1%
- Plus de 1%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

## 27. Quel est l'état d'avancement de votre organisation dans sa démarche biodiversité ?\*

Plusieurs réponses possibles

- Mon organisation a déjà réalisé un état des lieux de ses impacts et dépendances à la biodiversité
- Mon organisation a déjà défini un plan d'action visant à préserver la biodiversité
- Mon organisation a déjà mis en œuvre des actions en faveur de la biodiversité
- Mon organisation a sensibilisé ses collaborateurs aux enjeux de l'entreprise liés à la biodiversité
- Mon organisation a intégré des critères liés à la biodiversité dans ses décisions stratégiques
- Mon organisation a fait appel à un acteur spécialisé expert en biodiversité ou s'appuie sur des entreprises ayant déjà initié des actions spécifiques
- Aucune de ces réponses

## 28. Concernant les déchets liés à la gestion de votre organisation, quelles sont les actions mises en place ?\*

- Tri sélectif des déchets
- Limitation de la quantité de déchets dans les achats (déjeuners, matériel de bureau...)
- Limitation des impressions papier
- Système de revalorisation des déchets
- Aucune de ces réponses

## 29. Quelles sont les actions mises en place pour réduire la consommation énergétique et d'eau liés à la gestion de votre organisation ?\*

- Sensibilisation des salariés à la consommation énergétique et d'eau
- Choix d'équipements qui consomment peu d'énergie
- Choix d'éclairage peu consommateurs d'énergie (ex : LED)
- Choix de robinets / douches économes en eau (ex : mousseurs économiseurs d'eau)
- Suivi régulier des fuites d'eau
- En tant qu'entreprise industrielle : non rejet de produits toxiques dans les WC, lavabos, éviers et dans des cours d'eau
- Aucune de ces actions

## 30. Votre organisation ou celle qui héberge vos bureaux fait-elle appel à un fournisseur d'énergie verte ?\*

- Oui, mon organisation a souscrit un contrat avec un fournisseur d'énergie verte (voir la liste sur le "i" d'information)
- Oui, mon organisation envisage de souscrire un contrat avec un fournisseur d'énergie verte d'ici 2 ans.
- Non, mon organisation n'a pas souscrit un contrat de ce type
- Non, mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information
- Non, mon organisation ne possède pas ses propres locaux

## ECONOMIE LOCALE ET CIRCULAIRE 3.5/4

## 31. D'où proviennent les achats de votre organisation réalisés auprès de prestataires et fournisseurs ?\*

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- Plus de la moitié de mes achats proviennent de moins de 300km
- Plus de la moitié de mes achats sont effectués en France
- Plus de la moitié de mes achats sont effectués en Europe
- La majorité de mes achats sont effectués hors Europe
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**32. Quel pourcentage des matériaux utilisés pour le processus de production des biens et/ou services proposés par votre organisation étaient d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main l'année dernière ?\***

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- 0%
- 0,1 à 19,9%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**33. Quelle part des déchets produits par votre organisation sont recyclés ou ré-employés ?\***

- 0%
- Moins de 25%
- Entre 25% et 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure/ contrôle pas cette information

**34. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Impact Ecologique" de l'Impact Score ? **

Nous sommes certifiés BCorp le processus est continue

# Partage de la valeur et du pouvoir

Les commentaires et pièces jointes ne sont pas obligatoires, ne sont pas pris en compte dans la notation et ne seront pas publics (y compris si vous choisissez l'option de rendre public votre Impact Score). Libre à vous de les utiliser comme suivi en interne !

**100% Complété**

27 questions sur 27

## Partage du pouvoir **14.05/16**

### **PARTIES PRENANTES DANS LA GOUVERNANCE** **2.6/4**

**35. Quelles sont les différentes catégories de parties prenantes représentées dans l'organe de gouvernance principal de votre organisation ?\*** 

- Fournisseurs
- Clients / Usagers
- Bénéficiaires
- Associations
- Sous-traitants
- Experts (chercheurs...)
- Pouvoirs publics
- Proches (famille, amis)
- Gouvernance élargie avec des représentants du vivant ou des générations futures
- Ma structure juridique ne me le permet pas
- Aucune de ces parties prenantes

**36. Quels rôles jouent les parties prenantes dans le processus de décision ?\*** 

- Les parties prenantes sont associées à la prise de décision stratégique et prennent part aux votes
- Les parties prenantes sont consultées et formulent des avis
- Les parties prenantes sont uniquement informées des décisions stratégiques
- Les parties prenantes ne sont ni informées, ni consultées, ni associées aux prises de décision

**37. Quelle est la place du suivi de la performance extra-financière dans les résultats présentés à la gouvernance et la direction ?\***

- Occurrence systématique de la mise à l'agenda de sujets RSE / Impact au COMEX / CA
- Présentation et vote sur la stratégie climat lors des AG (Say on Climate)
- Présence d'un comité RSE / à mission / stratégie à impact
- Présence d'un administrateur chargé de l'impact/ RSE
- Aucune de ces options de réponse

### **PLACE DES SALARIÉS DANS LA DÉCISION** **4/4**

**38. Quelle part des sièges de votre organe de gouvernance principal est occupée par des représentants de salariés (hors exécutif) ?\*** ⓘ

- Aucun salarié
- Moins de 10% des sièges
- Entre 10 et 24,9% des sièges
- Plus de 25% des sièges
- Mon organisation a des salariés depuis moins d'un an
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Le statut juridique de mon organisation ne le permet pas
- Mon organisation n'a pas de conseil d'administration

**39. Les salariés sont-ils consultés régulièrement dans la prise de décision de l'organisation ?\*** ⓘ

- Les salariés sont consultés pour chaque prise de décision par les dirigeants, qu'elle soit importante ou pas
- Les salariés sont consultés pour toutes les décisions majeures par les dirigeants
- Les salariés sont consultés pour certaines décisions importantes par les dirigeants
- Les salariés sont très rarement consultés par les dirigeants pour prendre des décisions

**40. Le CSE (Comité Social et Economique) est-il consulté régulièrement sur les 3 piliers suivants : 1/Limitation des impacts négatifs 2/Partage de la valeur et du pouvoir 3/Stratégie à impact positif\*** ⓘ

- Oui, très régulièrement
- Oui, assez souvent
- Assez rarement
- Ces sujets sociaux et environnementaux ne sont jamais traités en CSE
- Nous n'avons pas de réunions de CSE organisées
- Mon organisation n'a pas encore 11 salariés et n'est pas concernée par l'obligation d'avoir un CSE
- Mon organisation est sur un territoire non soumis à l'obligation de CSE (Polynésie française, ...)

## PROGRESSION DES SALARIÉS **3.8/4**

**41. Quelle est la part des salariés ayant bénéficié d'une formation hors CPF durant les trois dernières années ?\*** ⓘ

- Aucun
- Moins de 10 %
- Entre 10 et 29,9%
- Entre 30% et 59,9%
- Entre 60% et 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation a des salariés depuis moins d'un an
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**42. Quelle part de vos salariés ont bénéficié d'une formation liée aux enjeux sociaux, climatiques et environnementaux sur les 3 dernières années ?\***

Enjeux climatiques et environnementaux (Fresque du climat, Atelier 2 tonnes), Transition énergétique Enjeux et prise d'action liés à l'éthique et la corruption Enjeux et prise d'action liés à la diversité et l'inclusion (Fresque de la diversité) Enjeux et prise d'action liés aux VHSS (Intervention extérieure, Fresque du sexisme) Enjeux de gouvernance collective et participation à la décision et la CNV (Intervention extérieure, Université du nous, LICA, Fert'iles)

- 0%
- Moins de 20 %
- Entre 20 et 39,9%
- Entre 40% et 59,9%
- Entre 60% et 79,9%
- Plus de 80%
- Notre organisation a des salariés depuis moins d'un an

**STABILITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL** **3.65/4**

**43. Quelle part des ETP (Équivalents Temps Plein) est occupée par des travailleurs en CDI (contrat à durée indéterminée)\* **

- Moins de 50%
- 50 à 54,9%
- 55 à 59,9%
- 60 à 64,9%
- 65 à 69,9%
- 70 à 74,9%
- 75 à 79,9%
- 80 à 84,9%
- 85 à 89,9%
- 90 à 94,9%
- 95 à 100%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- L'activité saisonnière de mon entreprise ne permet pas le recours majoritaire aux CDI
- Mon organisation est une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) qui a recours à des CDDI
- Mon organisation a pour coeur d'activité le travail temporaire

**44. Quel a été le taux de rotation des salariés de votre organisation l'année dernière ?\*** 

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- Plus de 30%
- Entre 25 et 29.9%
- Entre 20 à 24,9%
- Entre 15 à 19.9%
- Entre 10 et 15.5%
- Entre 5 et 9,9%
- Entre 0 et 4.9%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**45. Avez vous eu au moins une condamnation aux Prud'hommes sur les 3 dernières années ?\***

- Oui
- Non

**46. Quelles actions avez-vous mis en place en matière de QVT (qualité de vie au travail) ?\*** 

- L'optimisation et l'ergonomie des postes de travail (posture ou assise, éclairage, ...)
- Solutions permettant aux collaborateurs de prendre soin de leur corps au travail (espaces de repos bien aménagés, salle de sport, ...)
- Politique d'encadrement des horaires de réunion / Règles fixées en matière de connexion et déconnexion
- Accès à une plateforme de soutien (rdv médicaux, santé mentale, conciergerie...)
- Accord de télétravail ou de travail à distance de façon concertée
- Accès à la semaine de 4 jours selon le souhait du salarié
- Congés conformes au cadre légal, avec aménagements possibles (congrés illimités, ...)
- Aucune de ces actions

**47. Comment votre organisation accompagne les salariées dans leur vie de famille ?\*** 

- Places en crèche réservées
- Aide au financement des modes de garde (hors crèche)
- Référent parentalité identifié
- Semaine de 4 jours
- Congé maternité prolongé
- Congé menstruel
- Congé 2nd parent prolongé
- Congés payés enfant malade ou proches aidants
- Absences rémunérées pour les rdv pré adoption
- Absences rémunérées 2nd parent pour PMA
- Salle d'allaitement équipée
- Reprise progressive du travail post congé maternité
- Maintien de salaire en congés M/P/A (Maladie, Paternité / Accident)
- Guide ou Charte parentalité
- Groupe de support (groupe de soutien, suivi psychologique au retour de maternité, maladie...)
- Aucune de ces actions

**48. Les salariés ont-ils le droit d'exprimer leur conviction religieuse au travail (notamment par le port d'un signe religieux) ?\***

- Nous sommes un établissement public et ne pouvons pas accepter
- Nous sommes un établissement privé et nous l'interdisons
- Nous sommes un établissement privé et n'avons rien formalisé
- Nous sommes un établissement privé et nous autorisons le port d'un signe religieux

**49. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Partage du Pouvoir" de l'Impact Score ? **

Notre forme cooperative et notre certification Bcorp imposent des efforts constants à la matière

**Partage de la valeur** **14.5/16**

**PARTAGE DE LA VALEUR ENTRE LES PARTIES PRENANTES** **2.5/4**

**50. Quelle est la part des bénéfices de l'organisation qui ont été reversés sous forme de dividendes aux actionnaires l'année dernière ?**

- Plus de 75%
- 70 à 74,9%
- 65 à 69,9 %
- 60 à 64,9 %
- 55 à 59,9%
- 50 à 54,9%
- 45 à 49,9%
- 40 à 44,9%
- Moins de 40%
- Mon organisation ne génère pas de bénéfices
- Mon organisation n'a pas d'actionnaires

**51. Quelle est la part du capital de votre organisation qui est détenue par des salariés (hors dirigeants) ?** ⓘ

- 0%
- Moins de 1%
- Entre 1 et 1,9%
- Entre 2 et 2,9%
- Entre 3 et 3,9%
- Entre 4 et 4,9%
- Entre 5 et 5,9%
- Entre 6 et 6,9%
- Entre 7 et 7,9%
- Entre 8 et 8,9%
- Entre 9 et 9,9%
- Plus de 10%
- Mon statut juridique ne le permet pas
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**52. Quelle part de vos salariés ont des parts du capital de votre organisation ?** ⓘ

- Moins de 10%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- Plus de 60%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Mon statut juridique ne me le permet pas

**53. Quelle part de vos salariés à temps plein bénéficient d'au moins un des dispositifs suivants de partage de la valeur ?** ⓘ


Epargne salariale (intéressement ou participation), prime partage de la valeur (PPV)

- Moins de 40%
- 40 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,9%
- 70 à 79,9%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**54. Quel est l'écart de rémunération entre le plus haut revenu (fixe + variable + dividendes) de l'organisation et le salaire médian l'année dernière ? Ex : de 1 à X\* **

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- Plus de 10
- 9 à 9,9
- 8 à 8,9
- 7 à 7,9
- 6 à 6,9
- 5 à 5,9
- 4 à 4,9
- 3 à 3,9
- Moins de 3
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**55. Quel est le pourcentage des salariés de votre organisation qui ont connu une augmentation de salaire supérieure à l'inflation l'année dernière ?\* **

- 0%
- 0,1 à 4,9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- 20 à 24,9%
- 25 à 29,9%
- Plus de 30%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

## PLACEMENTS FINANCIERS RESPONSABLES 4/4

**56. Votre organisation investit-elle tout ou partie de sa trésorerie dans des supports financiers (fonds, livrets...) ?**

\*

- Oui
- Non

**56.3. Dans quelle banque avez-vous votre compte principal ?** ⓘ

- Banque de Polynésie
- Banque Populaire
- Banque de Tahiti
- Blank
- BNP Paribas
- Caisse d'Epargne
- Crédit Agricole / LCL
- Crédit Coopératif
- Crédit Mutuel Arkea
- Crédit Mutuel
- GreenGot
- Helios
- HSBC
- ING France
- La Banque Postale
- La NEF
- Memo Bank
- Qonto
- Revolut
- Shine
- Société Générale
- Socredo
- La banque de mon organisation ne figure pas dans cette liste

**MÉCÉNAT** 4/4

**57. Quelle part du chiffre d'affaires / budget de votre organisation de l'année dernière a été consacrée à du mécénat financier ou en nature ?\*** ⓘ

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- Nous ne faisons pas de mécénat financier ou en nature
- 0,01 à 0,09%
- 0,1 à 0,19%
- 0,2 à 0,29%
- 0,3 à 0,39%
- 0,4 à 0,49%
- Plus de 0.5%
- Je suis une association d'intérêt général
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**58. Quelle part de vos salariés ont fait du mécénat de compétences ou bénévolat l'année dernière ?\*** 

- Nous ne proposons pas de mécénat de compétences
- 0.1 à 1.9%
- 2 à 3.9%
- 4 à 5.9%
- 6 à 7.9%
- 8 à 9.9%
- Plus de 10%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Je suis une association d'intérêt général

**59. Quel type d'associations soutenez-vous principalement ?\***

- Associations implantées localement (antenne à moins de 300 km)
- Associations nationales
- Associations internationales
- Nous ne soutenons pas d'associations
- Je suis une association d'intérêt général

**60. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Partage de la Valeur" de l'Impact Score ? **

notre société est une coopérative nous sommes au maximum du partage de gouvernance et de valeur

# Stratégie à impact positif

Les commentaires et pièces jointes ne sont pas obligatoires, ne sont pas pris en compte dans la notation et ne seront pas publics (y compris si vous choisissez l'option de rendre public votre Impact Score). Libre à vous de les utiliser comme suivi en interne !

**100% Complété**


27 questions sur 27

## Stratégie à impact positif **35.3/36**

### ENGAGEMENT POUR LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE **9.3/10**

**61. Quel(s) objectif(s) de développement durable l'activité de votre organisation poursuit en priorité ?\***

- 1) Pas de pauvreté
- 2) Faim "zéro"
- 3) Bonne santé et bien-être
- 4) Education de qualité
- 5) Egalité entre les sexes
- 6) Eau propre et assainissement
- 7) Energie propre et d'un coût abordable
- 8) Travail décent et croissance économique
- 9) Industrie, innovation et infrastructure
- 10) Inégalités réduites
- 11) Villes et communautés durables
- 12) Consommation et production responsables
- 13) Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- 14) Vie aquatique
- 15) Vie terrestre
- 16) Paix, justice et institutions efficaces
- 17) Partenariats pour la réalisation des objectifs
- Aucun de ces 17 Objectifs de Développement Durable

**62. Comment votre organisation intègre-t-elle la réponse aux Objectifs de Développement Durable dans sa stratégie ?\* **

- Niveau 1 : Le but principal de mon organisation est de répondre à un des 17 ODD, avant même la performance financière
- Niveau 2 : Dans l'échelle des priorités, la performance financière et la réponse à un des ODD sont au même niveau : l'entreprise intègre dans son objet social et sa stratégie la contribution positive aux ODD
- Niveau 3 : La performance financière de mon organisation est la priorité, mais mon organisation contribue activement à résoudre un des ODD grâce à son cœur d'activité
- Niveau 4 : La performance financière est la priorité, et mon organisation répond à un des ODD en marge de son activité
- Niveau 5 : Mon organisation ne répond à aucun ODD

**63. Quelle part de votre chiffre d'affaires / budget est consacré à une mission d'utilité sociale et/ou écologique ?\***



Merci de distinguer ici les activités de votre organisation qui ont un impact négatif ou neutre de celles qui ont un impact social et/ou écologique positif.

Par exemple, pour une entreprise dans l'énergie qui réalise 80% de son chiffre d'affaires dans les énergies fossiles, et 20% dans des activités d'énergies renouvelables, elle pourra répondre que 20% de son chiffre d'affaires est consacré à une mission d'utilité sociale ou écologique.

- 0%
- 0,1 à 24,9%
- 25 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,5%
- 70 à 79,5%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%

**64. A horizon 5 ans, quelle sera d'après vos prédictions la part de votre chiffre d'affaires / budget est consacré à une mission d'utilité sociale et/ou écologique ?\***

- 0%
- 0,1 à 24,9%
- 25 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,5%
- 70 à 79,5%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%

**62.1. Comment votre coeur d'activité agit-il pour la transition écologique et sociale ?**

- Impact positif direct : j'ai un impact positif direct sur des bénéficiaires ou l'environnement
- Impact positif indirect / Impact enabler : j'accompagne des personnes physiques ou morales à générer elles-mêmes un impact positif
- Aucune de ces options de réponse

**65. Quel pourcentage du budget Innovation, R&D et investissements est dédié à la recherche d'une utilité sociale et écologique ?\***

- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne réalise pas d'investissements, et n'a pas de budget Innovation et R&D

**66. Quelle part de votre chiffre d'affaires est réalisé avec au moins un des modèles économiques suivants ?  
Economie circulaire, de la fonctionnalité, collaborative / du partage, sociale et solidaire\***

- 0%
- 0,1 à 19,9%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**IMPACT DU CŒUR D'ACTIVITÉ 10/10**

**62.2. Votre organisation mesure-t-elle l'impact positif direct de son cœur d'activité sur la société et l'environnement grâce à l'un des indicateurs suivants ? **

- Nombre de tonnes de déchets évitées grâce à l'activité de l'organisation
- Emissions de GES/CO2 évitées grâce à l'action de l'organisation
- Nombre de tonnes d'eau évitées grâce à l'activité de l'organisation
- Nombre de personnes (avec un handicap, jeunes de moins de 25 ans, seniors de plus de 50 ans, personnes en insertion, habitants de QPV, femmes) ayant trouvé un emploi grâce à l'activité de l'organisation
- Nombre de bénéficiaires (avec un handicap, jeunes de moins de 25 ans, seniors de plus de 50 ans, personnes en insertion, habitants de QPV, femmes, associations) ayant été accompagnés/aidés/formés grâce à l'activité de l'organisation dans le cadre de sa mission sociale
- Coûts évités pour la société
- Autre indicateur de mesure d'impact positif
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas son impact positif

**62.2.2. Comment a évolué l'indicateur d'impact coché au cours de l'année dernière ?**

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- 0% ou baisse
- Hausse de 0 à 4,9%
- Hausse de 5 à 9,9%
- Hausse de 10 à 14,9%
- Hausse de 15 à 19,9%
- Hausse supérieure à 20%
- C'est la première année que mon organisation mesure cet indicateur d'impact positif

**62.2.3. Avez-vous mesuré vos tonnes de CO2 évitées avec la méthodologie des Dividendes Climat ?**

- Oui
- Non

**67. Comment avez-vous réalisé votre mesure d'impact ?\***

- En interne, et sans validation par un organisme tiers indépendant
- En interne, et avec la validation d'un organisme tiers indépendant
- En externe, par un acteur expert de la mesure d'impact social ou environnemental

**68. Pour quel pourcentage de vos produits/services avez-vous mis en place une démarche de conception universelle ?\* **

- Moins de 20%
- 20 à 39,9%
- 40 à 59,9%
- 60 à 79,9%
- Plus de 80%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**69. Quel est votre secteur d'activité principal ?\***

- Administration publique
- Agriculture, sylviculture & pêche
- Alcool
- Armes & Défense
- Arts, Spectacles, Loisirs & Culture
- Banque, Assurance & Finance
- Bois, Papier, Carton & Imprimerie
- BTP, Construction & Aménagement
- Chimie, Science et Technique
- Commerce, Négoce & Distribution
- Eau & Déchets
- Edition, Information & Communication
- Electricité & Energie
- Energies renouvelables
- Enseignement, Education & Formation
- Etudes & Conseils
- Gaz naturel, charbon & énergies fossiles
- Hébergement & Restauration
- Immobilier
- Industrie manufacturière
- Industrie Pharmaceutique & Hygiène
- Industries alimentaires & fabrication de boissons
- Industries extractives
- Informatique, Electronique & Télécoms
- Jeux d'argent et casinos
- Machines & Equipements
- Métallurgie & Travail du Métal
- Plastique & Caoutchouc
- Santé & Social
- Services à la personne et à domicile
- Services aux Entreprises
- Tabac
- Textile, Habillement & Chaussures
- Tourisme & Voyage
- Transports & Logistique

## 70. Avez-vous aussi des activités dans d'autres secteurs ?

- Administration publique
- Agriculture, sylviculture & pêche
- Alcool
- Armes & Défense
- Arts, Spectacles, Loisirs & Culture
- Banque, Assurance & Finance
- Bois, Papier, Carton & Imprimerie
- BTP, Construction & Aménagement
- Chimie, Science et Technique
- Commerce, Négoce & Distribution
- Eau & Déchets
- Edition, Information & Communication
- Electricité & Energie
- Energies renouvelables
- Enseignement, Education & Formation
- Etudes & Conseils
- Gaz naturel, charbon & énergies fossiles
- Hébergement & Restauration
- Immobilier
- Industrie manufacturière
- Industrie Pharmaceutique & Hygiène
- Industries alimentaires & fabrication de boissons
- Industries extractives
- Informatique, Electronique & Télécoms
- Jeux d'argent et casinos
- Machines & Equipements
- Métallurgie & Travail du Métal
- Plastique & Caoutchouc
- Santé & Social
- Services à la personne et à domicile
- Services aux Entreprises
- Tabac
- Textile, Habillement & Chaussures
- Tourisme & Voyage
- Transports & Logistique
- Aucune autre activité que mon secteur d'activité principal

**69.4. Quelle part de vos clients agissent sur un des secteurs suivants : Activités minières, Alcool, Armes, Energies fossiles, Exposition au gaz et au charbon, Jeux d'argent et casinos, Pornographie, Tabac**

- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- 20 à 24,9%
- 25 à 29,9%
- 30 à 34,9%
- 35 à 39,9%
- 40 à 44,9%
- 45 à 49,9%
- Plus de 50%

**69.5. Quelle part de vos clients ont une mission d'utilité sociale et écologique ?**

- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- 20 à 24,9%
- 25 à 29,9%
- 30 à 34,9%
- 35 à 39,9%
- 40 à 44,9%
- 45 à 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

**71. Faites-vous partie de l'économie sociale et solidaire ?\*** 

- Association loi 1901
- Association reconnue d'intérêt général
- Association reconnue d'utilité publique
- Entreprise adaptée
- ESAT
- Fondation
- Mutuelle, Union et Fédération
- SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif)
- Société coopérative (SCOP...)
- SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique) : entreprises d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire)
- Société commerciale de l'ESS
- Aucune de ces réponses

**72. Avez-vous un de ces engagements statutaires ?\***

- Agrément ESUS
- Statut d'entreprise à mission
- Raison d'être clairement formulée dans les statuts
- Aucun de ces engagements statutaires

## 72.1. Pouvez-vous formuler ici votre raison d'être / utilité sociale / mission ?

Conformément à l'article 1835 du Code civil, la Société entend exercer son activité d'avocat tout en se conformant aux principes et la raison d'être suivantes :

- conseiller, assister et défendre les personnes publiques, entreprises et particuliers s'inscrivant dans l'économie sociale et solidaire ou cherchant, à travers leurs activités, avant la réalisation de profit, à produire un impact positif sur la société humaine et l'environnement ;
- incarner un modèle d'organisation respectueux du vivant sous toutes ses formes, favorisant une économie réelle, durable, et non-délocalisable ;
- contribuer, par l'exemple, à l'avènement d'un système économique fondé sur la coopération et la solidarité plutôt que la concurrence, ne reposant pas sur une logique de croissance et d'exploitation, mais sur une gouvernance démocratique et une gestion raisonnée des ressources naturelles et énergétiques.

Dans la limite des règles déontologiques applicables aux structures d'exercice en commun de la profession d'avocat, aux fins de se conformer à sa raison d'être, la Société se fixe pour mission la poursuite les objectifs sociaux et environnementaux suivants dans le cadre de son activité :

- recourir à la finance solidaire et aux services de banques coopératives ;
- travailler principalement avec des partenaires, prestataires et fournisseurs adhérant aux principes de l'économie sociale et solidaire et s'inscrivant dans un écosystème cohérent ;
- soutenir, en qualité de mécène, parrain ou partenaire, la défense des droits humains et de l'environnement ;
- pratiquer l'économie collaborative et contribuer aux communs ;
- adopter un processus de recrutement favorisant l'égalité ;
- appliquer une politique de réduction des déchets, participer à l'économie circulaire et à l'économie d'usage ;
- réaliser toute action ayant pour objectif d'œuvrer à la transition économique, écologique et sociale de la société en agissant pour le développement de l'économie sociale et solidaire, en participant à toutes initiatives d'utilité sociale, sociétale, environnementale et culturelle, ainsi que de participer à l'établissement de nouveaux standards, normes et pratiques favorisant l'instauration d'une économie mondiale préservant le vivant, fondée sur la solidarité, la gestion démocratique de la propriété, la préservation des Communs et de l'environnement, ainsi que le partage équitable des richesses.

### 73. Veuillez cocher les labels, certifications et scores dont votre organisation dispose

- Agriculture Biologique / Bio Europe / Bio ED / Demeter
- Alliance (Diversité + Egalité), par AFNOR
- AOP (Appellation d'Origine Protégée) - AOC (Appellation d'Origine Contrôlée) / STG (Spécialité Traditionnelle Garantie) / IGP (Indication Géographique Protégée) / Label Rouge
- Artisan Socialement Responsable
- B Corp
- BEE par Prestaterre (performance globale du bâtiment)
- Biodiversity Progress (par Agence Lucie)
- Certificat EcoEntreprise
- Certification "Relations Fournisseurs Durables et Achats Responsables" / Label Approvisionnement Responsable (UEBT)
- Charte d'impact de l'Institut de la Finance Durable
- Charte SISTA
- Choose My Company
- CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale)
- Clef Verte / Label Tourisme et Handicap / Label Gîtes Panda / Label Ecogîte / Ecotable / Fig
- Confiance Textile par Oeko-Tex / SloWeAre / France Terre Textile / Les Ateliers Engagés
- Ecolabel Européen
- EcoVadis Bronze ou Silver
- EcoVadis Gold ou Platinum
- Empl'itude
- Entreprise / Territoire Engagé pour la Nature
- Ethibel
- Finansol
- FSC (Forest Stewardship Council)
- Greenfin
- Greentech Innovation / Coq Vert
- HQE (Haute Qualité Environnementale) / Label BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) / Label LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) / TopSite / RGE
- HQE Bâtiment Durable par Certivea
- Imprim'vert
- ISO 14 000 (management environnemental)
- ISO 26 000
- ISO 50 001 (performance énergétique)
- ISO 9 000 (management de la qualité)
- Label Coopératives So Responsables
- Label Cosmebio / Natrue / COSMOS Organic
- Label Cradle-to-Cradle
- Label Engagé RSE
- Label Enseigne Responsable
- Label EnVol (par Agence LUCIE)
- Label ESS ADN
- Label Fairmined
- Label Fairtrade / Label Producteurs Paysans / Fair for Life / Label WFTO / Tourisme Equitable / Agriéthique France / Bio Equitable en France / Biopartenaire
- Label GOTS (Global Organic Textile Standards)
- Label Great Place to Work France
- Label Human for Client
- Label Initiative Remarquable
- Label ISR

- Label LUCIE
- Label Marine Stewardship Council (MSC)
- Label Mon coiffeur s'engage
- Label Numérique Responsable (par Agence Lucie)
- Label One Voice
- Label Origine France Garantie
- Label PME+
- Label Positive Company
- Label Prestadd
- Label Proprement Engagés
- Label R&S
- Label RECQ / Label LongTime
- Label Responsible Care
- Label Responsible Wool Standard
- Label Réunir RSE
- Label RSE Agences Actives
- Label RSE de la FNB (Fédération Nationale des Boissons)
- Label RSEi
- Label RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)
- Label TopSite
- Label Toumaï (par Agence Lucie)
- Label Vignerons Engagés / HVE (Haute Valeur Environnementale) / Terra Vitis / Vergers Ecoresponsables / Agriconfiance
- Label Votre Institut Responsable Pour une Beauté Durable
- NF Environnement
- Optic for Good / THQSE
- PEFC
- Print'Ethic
- Production 100% Locale, par Unicem
- Responsibility Europe / Business Working Responsibility
- Science Based Target Initiative (SBTI)
- SCOP BTP RSE
- SFDR Article 8
- SFDR Article 9
- Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies
- Signataire PRI (Principles for Responsible Investment)
- Solar Impulse
- Startup Engagée
- UNGC (United Nations Global Compact)
- Vegan / Eve Vegan / Végétarien
- World's Most Ethical Companies, by Ethisphere
- Label RFAR (Relations fournisseurs et achats responsables)
- Planet Score
- Aucun label ou certification
- Autre (précisez)

**74. Sur vos 10 plus grands fournisseurs et sous-traitants, quelle part ont au moins un des labels ou statuts suivants ?\* **

ESUS, association d'intérêt général ou d'utilité publique, entreprise adaptée, ESAT, SCIC, SIAE (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire), commerce équitable, Agriculture Biologique, B Corp, Positive Company, FSC, Lucie, Greenfin, Finansol, EnVol, PME+, Impact Score supérieur à 55/100, Solar Impulse, Greentech Innovation, Coq Vert, EcoVadis Gold, EcoVadis Platinum, Cosmebio, GOTS, Origine France Garantie, RECQ, LongTime

Vous pouvez utiliser ce [template](#) pour simplifier vos calculs !

- 0%
- 0 à 4,9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- Plus de 20%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

**75. Prenez-vous en compte les critères sociaux et écologiques (provenance, démarche RSE, labellisation...) pour sélectionner vos fournisseurs et prestataires ?\***

- Oui, toujours
- Oui, la plupart du temps
- Oui, parfois
- Non, jamais

**76. Avez-vous déjà procédé à un des choix stratégiques suivants au cours de 3 dernières années pour préserver son engagement social et écologique ?\***

- Mon organisation a choisi de ne pas se développer sur un marché, car un développement sur ce marché (produits, services ou zone géographique...) ne permettait pas à la structure d'être suffisamment responsable d'un point de vue social et écologique (réglementation social et environnemental trop éloigné du standards européen, externalité environnementale négative/ pollution)
- Mon organisation a choisi de ne pas accepter un financement car la structure qui souhaitait nous financer n'était pas assez engagée d'un point de vue social ou écologique
- Mon organisation a choisi de ne pas travailler avec un client car il n'était pas assez engagé pour la transition écologique et sociale
- Mon organisation a choisi de ne pas travailler avec un client car il n'était pas assez engagé pour la transition écologique et sociale
- Non, mon organisation n'a jamais procédé à aucun des choix précédents pour des raisons sociales et écologiques

**77. Avez-vous mené des actions pour sensibiliser vos parties prenantes et clients à la transition écologique et sociale ?\*** 

- Oui, dans toutes nos actions de communication
- Oui, dans la plupart de nos actions de communication
- Parfois, dans certaines de nos actions de communication
- Jamais, dans aucune de nos actions de communication
- Mon organisation ne mène pas d'actions de communication

**78. Quelles actions mettez vous en place au sujet de la Responsabilité territoriale des entreprises (RTE) ?\***

- Dialogue, concertation, et actions menés avec les parties prenantes locales (institutions, pouvoirs publics, etc.)
- S'impliquer dans un club / réseau local
- Mise à disposition de mes locaux pour des initiatives locales
- Développement d'offres spécifiques à chaque territoire
- Implication dans un pôle de compétitivité économique
- Aucune de ces actions

**79. Avez-vous construit des coopérations pour accélérer la transition écologique et sociale ?\***

- Avec des structures de votre secteur d'activité
- Avec des structures de votre territoire
- Avec des structures de votre chaîne de valeur
- Non

**80. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Stratégie à impact positif" de l'Impact Score ?** 

Continuer une stratégie unique en France nous sommes le seul cabinet d'avocat en France à la fois certifié b Corp et en forme coopérative

# AGIR À NOS CÔTÉS

## CALCULATEUR CARBONE ENTREPRISE

### Copie de Avocoop de January 2025 à December 2025

*Avocoop Le programme est d'abord d'identifier puis réduire les gaz à effet de serre que nous émettons au quotidien et sur lesquels nous pouvons agir à la source. Ce calcul vous donne un aperçu de vos émissions de gaz à effet de serre et de vos principaux postes d'émissions.*

**Vos émissions s'élèvent à environ**

**7,87 tonnes équivalent CO2**

*Pour compléter votre démarche, vous pouvez soutenir financièrement des projets de réduction d'émission de CO2 à fort impact social.*

**Le coût total de la contribution de ces émissions est de 220,36 Euros**

**Votre contribution**

**220,36 €**

*Ce calcul non exhaustif permet d'établir une empreinte carbone mais ne fait pas office de Bilan Carbone ®. Les équipes du programme MyPlanet peuvent vous accompagner dans vos démarches de mesure et réduction, n'hésitez pas à*

*les contacter à l'adresse entreprise@goodplanet.org.*

## Répartition des sources d'émission

43,86% en énergie

Fioul : 0 tCO<sub>2</sub>e Électricité : 0,4 tCO<sub>2</sub>e Gaz naturel : 3,06 tCO<sub>2</sub>e  
Chauffage urbain : 0 tCO<sub>2</sub>e Photovoltaïque autoconsommé : 0 tCO<sub>2</sub>e  
Bois (plaquettes forestières) : 0 tCO<sub>2</sub>e

1,12% en déplacements

Domicile-travail : 0,02 tCO<sub>2</sub>e Professionnels : 0,07 tCO<sub>2</sub>e

0% en déplacements aériens

Courtes distances : 0 tCO<sub>2</sub>e Longues distances : 0 tCO<sub>2</sub>e

0% en fret

InfoGES : 0 tCO<sub>2</sub>e Routier : 0 tCO<sub>2</sub>e Ferroviaire : 0 tCO<sub>2</sub>e  
Aérien : 0 tCO<sub>2</sub>e Maritime : 0 tCO<sub>2</sub>e Fluvial : 0 tCO<sub>2</sub>e

53,62% en achats

Papier : 0,06 tCO<sub>2</sub>e Matières premières : 0 tCO<sub>2</sub>e  
Autres achats : 1,28 tCO<sub>2</sub>e Services : 2,88 tCO<sub>2</sub>e

1,4% en immobilisation

**Bâtiments : 0 tCO2e Véhicules : 0,11 tCO2e**

**Équipements informatiques : 0 tCO2e**

*Basé sur la version 20.0 de la Base Carbone ® de l'ADEME. Ce calcul permet d'établir une empreinte carbone mais ne fait pas office de Bilan Carbone ®.*

**AVO  
COOP.**

**LA CHARTE  
DES TRANSPORTS**



[avocoop.fr](http://avocoop.fr)

# LA CHARTE DES TRANSPORTS

La Charte des transports définit les principes et les modalités de transport pour les déplacements professionnels des membres du Cabinet Avocoop ; ci-après « le Cabinet »

L'objectif du Cabinet est de promouvoir des transports bas-carbone et écoresponsables de manière à réduire l'empreinte écologique de l'entreprise avec un objectif de neutralité carbone.

La présente Charte des transports s'applique à tous les membre du Cabinet, salariés, avocats collaborateurs et avocats associés ; ci-après « les collaborateurs ».

## 1. PRINCIPES GENERAUX

Tout déplacement professionnel doit être justifié par une obligation de présence in situ.

Tout déplacement nécessaire se fait prioritairement par mobilité douce, sinon transports en commun électrique, puis en transport individuel électrique, et enfin transport à fortes émissions carbone (avion et voiture thermique individuelle).

Toute émission de gaz à effet de serre générée à l'occasion d'un transport nécessaire à fortes émissions carbone est compensée.

Les réunions en visioconférence sont privilégiées et le travail en distanciel encouragé.

## 2. TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Le Cabinet met gratuitement à disposition des collaborateurs des vélos mécaniques ou électriques pour leur déplacement domicile-travail.

Pour les salariés, le Cabinet prend en charge 50 % des frais de transports en commun conformément aux dispositions de la loi : tickets unitaires, tickets aller-retour et/ou abonnements.

En cas d'impossibilité de transport à pied à vélo ou en transports en commun sur tout ou partie du trajet domicile-travail, le transport personnel véhiculé serait prioritairement à l'aide d'un véhicule électrique. Dans le cas où le véhicule ne serait pas électrique, les émissions de gaz à effet de serre sont compensées.

## 3. TRANSPORTS VERS DES LIEUX AUTRES

S'il est nécessaire à un membre du cabinet de se transporter en dehors du Cabinet pour une réunion, une visite de client, une audience ou toute autre activité impérieuse, le transport se fait prioritairement en transports commun électrique : métro, RER, tramway, tram, etc.

Le Cabinet prend en charge les frais de transport.

Dans le cas où la destination ne serait pas desservie par un réseau ferroviaire, ou que les contraintes de temps y obligent, il est possible de recourir à l'avion ou à la voiture personnelle ou de location de manière exceptionnelle et dérogatoire. Les émissions de gaz à effet de serre générées par ce transport sont compensées. Les véhicules de location sont choisis en fonction de leur faibles émissions carbone et les véhicules légers électriques sont en toutes hypothèses privilégiés.

#### 4. COMPENSATION

Tout transport non propre (avion et voiture thermique, ou autre mode de transport à fort coût carbone) est compensé.

A cette fin de compensation, le Cabinet achète des crédits carbone à hauteur des émissions engendrées par le trajet : cela auprès d'associations spécialisées et agréées qui se portent acquéreur de biens assurant la captation du CO<sup>2</sup>.

#### 5. VISIOCONFERENCES ET DISTANCIEL

Le cabinet privilégie les visioconférences plutôt que les réunions physiques si celles-ci emportent des coûts carbone de transports.

Les collaborateurs peuvent demander à bénéficier d'au moins un jour par semaine de télétravail.

#### 6. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Cabinet vise la neutralité carbone et s'engage donc à réduire au maximum le coût carbone de ses transports dans le cadre de sa démarche d'adhésion à écocertification B-corp.

Le Conseil de Cabinet fixe chaque année des objectifs d'amélioration en matière d'émission de gaz à effet de serre liés aux transports. Il prépare un bilan carbone annuel des transports au sein du Cabinet et en donne copie à chaque collaborateur. Ce bilan comporte l'évaluation des émissions sur les 5 dernières années et les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

#### 7. PUBLICITE

Les clients et les partenaires du Cabinet sont informés de l'existence et du contenu de cette Charte des transports et de la démarche de neutralité carbone en matière de transports du Cabinet.

Cette information est réalisée sous la forme d'une publication de la Charte des transports et du bilan carbone annuel sur le site internet du Cabinet.

Par ailleurs le bilan carbone annuel est intégré au rapport développement durable annuel du Cabinet ; lui aussi publié sur le site internet.

## 8. REVISION DE LA CHARTE DES TRANSPORTS

La présente Charte peut être révisée par simple décision du Conseil de Cabinet.

Les collaborateurs sont informés des modifications et sont invités à signer la nouvelle version de la Charte des transports dans un délai raisonnable.

Les modifications sont portées à la connaissance des clients et des partenaires du Cabinet à travers la publication de Charte des transports mise à jour sur le site internet du Cabinet.

## 9. SIGNATURE ET ENTREE EN VIGUEUR

La présente Charte des transports est publiée sur le site internet du Cabinet et ouverte à la signature des collaborateurs en mars 2026.

Les collaborateurs disposent d'un mois pour la signer ou faire part de leurs remarques éventuelles au Conseil de Cabinet.

La Charte entre en vigueur au jour de sa signature et se substitue à la précédente charte.

## 10. EXECUTION DE LA CHARTE ETHIQUE

Tous les membres du Cabinet sont tenus de signer la présente Charte des transports qui s'appliquent à eux de manière obligatoire.

Fait à Paris, le 30 mars 2026,

Barbara Pagnier-Garin



Les avocats-associés :

Constance Aulet



Fanny

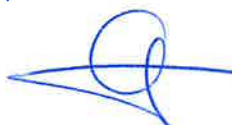


EURENFELD



Les salariés et collaborateur

Philippe GARRIGUE



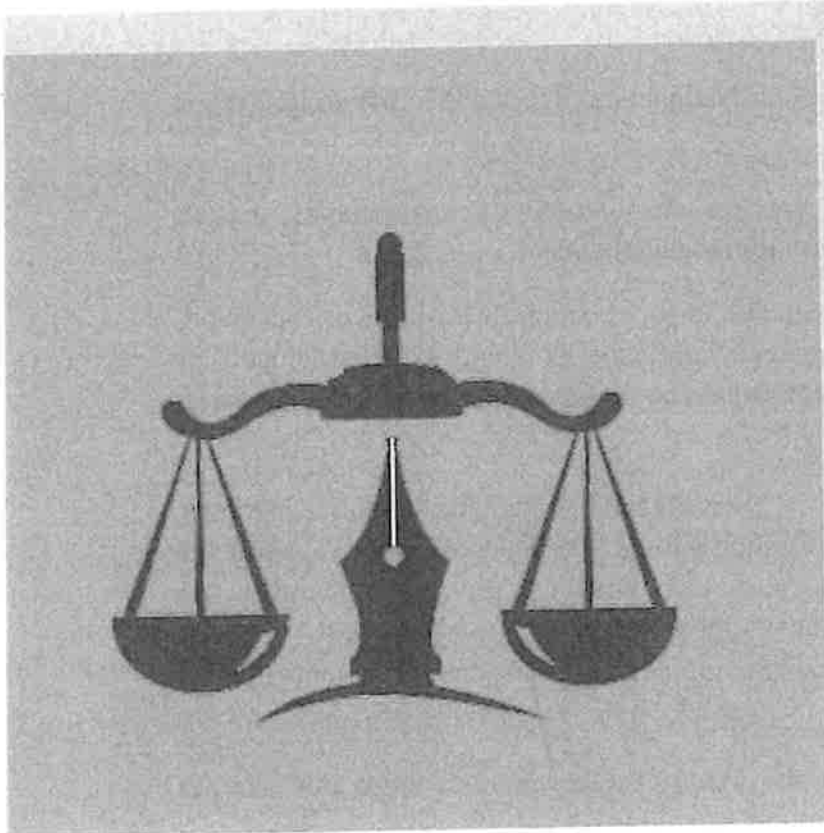
Marouane Fassi Tibri



Aurélië SOPHIE



**AVO  
COOP.**



**LA CHARTE  
ETHIQUE**

[avocoop.fr](http://avocoop.fr)

## LA CHARTE ÉTHIQUE

La Charte éthique définit les principes et valeurs auxquels le Cabinet AVOCOOP, ci-après « le Cabinet », adhère.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la recherche de la justice, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale, l'indépendance et tout autre principe lié à l'exercice de la profession d'avocat constituent des valeurs fondamentales du Cabinet dans la conduite de ses conseils et du traitement de ses dossiers contentieux.

Le Cabinet se conforme au Règlement Intérieur National des avocats (RIN) et au Règlement Intérieur du Barreau de Paris (RIBP).

La présente Charte éthique s'applique à tous les membres du Cabinet, salariés, avocats collaborateurs et avocats associés ; ci-après « les collaborateurs ».

Les principes définis dans cette Charte incitent le Cabinet à conduire ses affaires et à accomplir son travail de façon (1) à maintenir et à renforcer la confiance des clients, (2) à participer d'une meilleure justice, et (3) à s'inscrire dans une démarche de développement durable et d'écoresponsabilité.

Chaque collaborateur ou associé, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail, son contrat de collaboration ou de son mandat social et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

Les collaborateurs et associés sont tenus aux lois ou réglementations applicables, et aux principes de cette Charte. Les manquements sont sanctionnés.

### 1. CONFORMITE A LA LEGISLATION

Le Cabinet s'engage à respecter les lois partout où il exerce son activité.

Le respect de la Loi constitue une valeur fondamentale. Il est de la responsabilité de tous les collaborateurs et associés de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations, les principes déontologiques de la profession d'avocat, ainsi que les diverses politiques et directives établies par le Cabinet dans ses domaines d'activité.

Tous les collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans le Cabinet concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et

de besoin, les personnes compétentes pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

## 2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des collaborateurs, ainsi que les relations entre les collaborateurs sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec respect et dignité.

Le Cabinet entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination.

Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel sont interdits.

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée.

Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente de tous les membres du cabinet.

## 3. CONCURRENCE LOYALE

Le Cabinet veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du Cabinet ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Le Cabinet refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients. Il se conforme aux règles de la commande publique.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale.

Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

## 4. RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET AUTRES PARTENAIRES

Le Cabinet entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule.

En conséquence, le Cabinet s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit des missions qui lui confiées.

Les collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité.

L'action du Cabinet, en France comme à l'international s'exerce dans le respect de la réglementation locale que tout collaborateur s'applique à connaître.

Le Cabinet respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés privés et publics quel que soit le pays.

Le Cabinet s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de développement durable, de coût et d'adéquation à ses besoins. Le Cabinet attend de ses partenaires un engagement équivalent en termes de respect des droits fondamentaux, de loyauté des pratiques de vente et de marketing de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique professionnelle.

Il incombe à chaque collaborateur de sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection rigoureux.

Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires extérieurs. Tout collaborateur recourant à un partenaire extérieur doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire extérieur s'est engagé à se conformer aux exigences de cette Charte avant de conclure une relation de travail avec lui.

Les services fournis par le Cabinet respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement sur ses propres sites et ceux de ses clients.

## 5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Cabinet s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où il intervient.

## 6. PRISE D'INTERETS

Les décisions du Cabinet sont prises de manière objective dans le respect des règles déontologiques liées à l'exercice de la profession d'avocat.

Toute activité ou mission des membres du cabinet allant à l'encontre des intérêts du Cabinet et de ses clients est proscrite.

Les membres du Cabinet doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès des dirigeants associés et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Cabinet et de ses clients.

## 7. CONFIDENTIALITE

Le Cabinet s'efforce de faire respecter la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités.

Les collaborateurs sont tenus au secret professionnel.

Ils sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives au Cabinet et aux clients. Cette obligation subsiste même après leur départ du Cabinet.

Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles sauf si elles ont fait l'objet d'une publicité légale ou que leur divulgation a été autorisée ou demandée par le client.

Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle.

A cette fin, tout collaborateur doit :

- Prévenir la divulgation d'informations confidentielles ;
- Conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique) toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités du Cabinet.

## 8. SINCERITE DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIERE

- Le Cabinet s'engage à fournir à son expert-comptable une information exacte, transparente et régulière. La sincérité des comptes permet de fonder les décisions sur des informations exhaustives précises et fiables.

Tous les documents comptables sont conservés conformément aux lois applicables.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert. Dans le cas de maniements de fonds, le Cabinet s'appuie sur le service de la CARPA.

## 9. SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Cabinet garantit des conditions de travail adéquates à ses collaborateurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect de l'ensemble des règles en vigueur.

Une formation premier secours est délivrée aux membres du cabinet et mise à jour tous les deux ans.

A cet effet, une trousse de secours, un défibrillateur cardiaque et un extincteur sont à disposition au cabinet.

## 10. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT

Le Cabinet garantit à ses collaborateurs et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants.

Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément à la législation en vigueur.

Le Cabinet entend traiter tous ses collaborateurs avec respect et équité et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi.

Chaque membre du cabinet doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques.

Le Cabinet propose, dans la mesure où ils sont compatibles avec son fonctionnement, à ses collaborateurs des opportunités de formation qui sont spécialement adaptées à leur domaine d'activités et à leurs exigences.

Il respecte la vie privée de ses collaborateurs et protège leurs données personnelles.

## 11. HANDICAP

Le Cabinet mène une politique active en matière de handicap en encourageant notamment l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et en accompagnant les personnes en cas de survenance d'un handicap au cours de la vie professionnelle.

## 12. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Cabinet s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau, à lutter contre le changement climatique et à protéger la biodiversité.

Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement mais aussi de s'engager dans une démarche écoresponsable.

Le Cabinet adhère à la démarche B-corp d'éco-certification. Il vise à améliorer son score chaque année pour progresser en matière de développement durable, mais aussi pour faire la promotion de mode de gestion et de développement alternatifs et respectueux de la planète. Chaque collaborateur veille à respecter les attendus de l'écocertification.

## 13. COMMUNICATION AVEC LES MEDIAS ET SUR LES RESEAUX SOCIAUX

Toute communication avec ces interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations réglementaires et légales, notamment aux obligations de confidentialité et de prudence auxquelles le Cabinet est soumis en tant que société d'avocats.

## 14. TRANSPORTS

Le Cabinet établit une charte des transports qui vise à les limiter (télétravail, visioconférences déplacements indispensables. etc.) et à rendre les transports nécessaires le moins polluant possible : notamment au regard des émissions de gaz à effet de serre.

Le Cabinet encourage ses collaborateurs à user des transports en commun et des mobilités douces ou à défaut d'investir dans des modes de transports électriques. Les collaborateurs signent la charte de transport et s'engagent à la respecter.

## 15. ACTIVITES PRO BONO

Les avocats du Cabinet s'engagent pour un accès juste et équitable à la justice. A ce titre, ils allouent une partie de leur temps de travail à du conseil ou à des contentieux aux associations de protection de l'environnement sous forme PRO BONO : c'est-à-dire gratuitement ou à un tarif réduit.

Le temps alloué par chaque avocat du Cabinet à des activités PRO BONO ne peut être inférieur à 5 % de leur temps de travail annuel ; soit environ 100 heures par an.

## 16. CONSEIL DE CABINET

Il est institué un Conseil de Cabinet composé de l'ensemble des dirigeants, avocats associés, et d'un représentant des collaborateurs non-dirigeants.

Le représentant est élu au suffrage direct et anonyme pour une durée de deux ans. Son mandat est renouvelable deux fois consécutivement.

Le Conseil de Cabinet est informé et se prononce par consensus sur les orientations majeures de l'entreprise.

Le Conseil de Cabinet est présidé par le doyen de ses membres et se réunit au moins une fois par semestre.

L'ensemble des collaborateurs est tenu informé des décisions du Conseil de Cabinet.

## 17. MISE EN OEUVRE

Tous les collaborateurs du Cabinet sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte éthique.

Les dirigeants, avocats associés, se voient conférer un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les collaborateurs soient suffisamment informés, notamment dans leur domaine de responsabilités, des valeurs portées par la présente charte éthique.

Chaque collaborateur pourra s'adresser à un dirigeant avocat associé pour toute interrogation portant sur la présente charte éthique.

Il revient à chaque collaborateur de communiquer sans délai à un dirigeant associé tout manquement aux règles du Cabinet porté à sa connaissance. Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées. Toutes les notifications de manquements supposés seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confidentialité possible notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement ci-après décrite. Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

## 18. PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le cabinet encourage ses collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la saisine d'un dirigeant . avocat associé. Néanmoins, tout collaborateur qui considère que sa prise de parole peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié peut demander à être assisté d'un conseil dont la rémunération est prise en charge par le Cabinet.

Les signalements sont portés à la connaissance du Conseil de Cabinet qui prend toute mesure utile pour mettre fin à la difficulté.

## 19. SANCTIONS

Les différents principes de cette Charte éthique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions, conformément à la législation applicable, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées.

Les sanctions sont décidées par le Conseil de Cabinet qui instruit à charge et à décharge de manière impartiale dans le cadre d'une procédure transparente, équitable et contradictoire. Les sanctions doivent être nécessaires, efficaces et proportionnées.

Le membre du cabinet mis en cause a le droit d'accès à son dossier, de demander toutes informations complémentaires déclencher toute mesure d'instruction nécessaire de se faire assister du conseil de son choix et d'être entendu par le Conseil de Cabinet.

## 20. PUBLICITE

Les clients et les partenaires du Cabinet sont informés de l'existence et du contenu cette Charte éthique. Cette information est réalisée sous la forme d'une publication de la Charte éthique sur le site internet du Cabinet.

## 21. REVISION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La présente Charte peut être révisée par simple décision des associés coopérateurs.

Les collaborateurs sont informés des modifications et sont invités à signer la nouvelle version de la Charte éthique dans un délai raisonnable.

## 22. SIGNATURE ET ENTREE EN VIGUEUR

La présente Charte éthique prend la suite de la précédente, elle est signée par l'ensemble des membres du cabinet et son entrée en vigueur est portée au 30 mars 2026.

24. EXECUTION DE LA CHARTE ETHIQUE


Tous les collaborateurs du Cabinet sont tenus de signer la présente Charte éthique qui s'appliquent à eux de manière obligatoire.

Les membres du Cabinet sont en charge de l'exécution de la présente Charte éthique.

Fait à Paris, le 30 mars 2026,

Les avocats-associés:

Amélie DIOLET  


Barbara Pagnon-Garin  



Fanny  
EURENFELD  


Les salariés et collaborateurs :

Philippe GARRIGUE  


Marouane Fassi-Filhi  




Aurélie SOPHIE  


**AVO  
COOP.**



## Questionnaire de satisfaction 2025

*Bien-être et santé au travail*

Votre avis compte. Ce questionnaire vise à améliorer collectivement le fonctionnement et la qualité de vie au travail au sein d'Avocoop.

Durée estimée : 10 minutes – Réponses anonymes.



## Bien-être et santé au travail

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Je me sens bien dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens valorisé-e pour le travail accompli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis satisfait-e de l'ambiance au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La charge de travail est tenable et bien répartie	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est satisfaisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'entreprise se soucie de ma santé et de ma sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je trouve du sens à mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je recommanderais l'entreprise comme un bon lieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Management

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes objectifs sont clairs, cohérents et atteignables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je bénéficie d'un soutien adapté de la part de mon/ma manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je peux exprimer librement mes idées et opinions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La Direction agit de manière équitable et transparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Environnement de travail

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes conditions de travail physiques sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mon poste de travail est ergonomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
J'ai accès aux outils et ressources nécessaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon environnement favorise la concentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---



---

## Politiques et avantages

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Je suis satisfait-e de ma rémunération et des avantages proposés	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La politique de congés est satisfaisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les modalités de télétravail et de flexibilité me conviennent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Les opportunités de formation et de développement sont adaptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---



---

## Communication interne

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Les canaux de communication internes sont efficaces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les informations importantes me parviennent en temps utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens à l'aise lors de mes échanges avec le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Culture coopérative

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je comprends le fonctionnement coopératif de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens associé·e aux décisions importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens acteur·rice du projet collectif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Éthique et environnement

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de l'éthique de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens impliqué·e dans les engagements environnementaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon avis sur ces sujets est pris en compte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Commentaires :

---

---

Autres commentaires ou suggestions

---

---



## **Questionnaire de satisfaction 2025**

*Bien-être et santé au travail*

Votre avis compte. Ce questionnaire vise à améliorer collectivement le fonctionnement et la qualité de vie au travail au sein d'Avocoop.

Durée estimée : 10 minutes – Réponses anonymes.



## Bien-être et santé au travail

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je me sens bien dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens valorisé·e pour le travail accompli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je suis satisfait·e de l'ambiance au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
La charge de travail est tenable et bien répartie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>
Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est satisfaisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
L'entreprise se soucie de ma santé et de ma sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je trouve du sens à mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je recommanderais l'entreprise comme un bon lieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Management

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes objectifs sont clairs, cohérents et atteignables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je bénéficie d'un soutien adapté de la part de mon/ma manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je peux exprimer librement mes idées et opinions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
La Direction agit de manière équitable et transparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Environnement de travail

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Mes conditions de travail physiques sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Mon poste de travail est ergonomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
J'ai accès aux outils et ressources nécessaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Mon environnement favorise la concentration	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Politiques et avantages

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de ma rémunération et des avantages proposés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
La politique de congés est satisfaisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Les modalités de télétravail et de flexibilité me conviennent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Les opportunités de formation et de développement sont adaptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Communication interne

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Les canaux de communication internes sont efficaces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Les informations importantes me parviennent en temps utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens à l'aise lors de mes échanges avec le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Culture coopérative

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je comprends le fonctionnement coopératif de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens associé·e aux décisions importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens acteur·rice du projet collectif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Éthique et environnement

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de l'éthique de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens impliqué·e dans les engagements environnementaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Mon avis sur ces sujets est pris en compte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Autres commentaires ou suggestions

---

---



## **Questionnaire de satisfaction 2025**

*Bien-être et santé au travail*

Votre avis compte. Ce questionnaire vise à améliorer collectivement le fonctionnement et la qualité de vie au travail au sein d'Avocoop.

Durée estimée : 10 minutes – Réponses anonymes.



## Bien-être et santé au travail

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Je me sens bien dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je me sens valorisé·e pour le travail accompli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je suis satisfait·e de l'ambiance au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La charge de travail est tenable et bien répartie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est satisfaisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'entreprise se soucie de ma santé et de ma sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je trouve du sens à mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je recommanderais l'entreprise comme un bon lieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Management

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes objectifs sont clairs, cohérents et atteignables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je bénéficie d'un soutien adapté de la part de mon/ma manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je peux exprimer librement mes idées et opinions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La Direction agit de manière équitable et transparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Environnement de travail

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes conditions de travail physiques sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mon poste de travail est ergonomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
J'ai accès aux outils et ressources nécessaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mon environnement favorise la concentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Politiques et avantages

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Je suis satisfait·e de ma rémunération et des avantages proposés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La politique de congés est satisfaisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Les modalités de télétravail et de flexibilité me conviennent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Les opportunités de formation et de développement sont adaptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Communication interne

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Les canaux de communication internes sont efficaces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Les informations importantes me parviennent en temps utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je me sens à l'aise lors de mes échanges avec le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Culture coopérative

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je comprends le fonctionnement coopératif de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je me sens associé·e aux décisions importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je me sens acteur·rice du projet collectif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Éthique et environnement

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Je suis satisfait·e de l'éthique de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je me sens impliqué·e dans les engagements environnementaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mon avis sur ces sujets est pris en compte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Autres commentaires ou suggestions

---

---



## **Questionnaire de satisfaction 2025**

*Bien-être et santé au travail*

Votre avis compte. Ce questionnaire vise à améliorer collectivement le fonctionnement et la qualité de vie au travail au sein d'Avocoop.

Durée estimée : 10 minutes – Réponses anonymes.



## Bien-être et santé au travail

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Je me sens bien dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens valorisé-e pour le travail accompli	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis satisfait-e de l'ambiance au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La charge de travail est tenable et bien répartie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est satisfaisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'entreprise se soucie de ma santé et de ma sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je trouve du sens à mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je recommanderais l'entreprise comme un bon lieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---

## Management

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes objectifs sont clairs, cohérents et atteignables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je bénéficie d'un soutien adapté de la part de mon/ma manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je peux exprimer librement mes idées et opinions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Direction agit de manière équitable et transparente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Environnement de travail

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes conditions de travail physiques sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon poste de travail est ergonomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai accès aux outils et ressources nécessaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mon environnement favorise la concentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Politiques et avantages

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de ma rémunération et des avantages proposés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La politique de congés est satisfaisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Les modalités de télétravail et de flexibilité me conviennent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les opportunités de formation et de développement sont adaptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Communication interne

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Les canaux de communication internes sont efficaces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Les informations importantes me parviennent en temps utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens à l'aise lors de mes échanges avec le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Culture coopérative

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Je comprends le fonctionnement coopératif de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens associé·e aux décisions importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens acteur·rice du projet collectif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Éthique et environnement

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de l'éthique de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Je me sens impliqué·e dans les engagements environnementaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mon avis sur ces sujets est pris en compte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## **Autres commentaires ou suggestions**

---

---



## **Questionnaire de satisfaction 2025**

*Bien-être et santé au travail*

Votre avis compte. Ce questionnaire vise à améliorer collectivement le fonctionnement et la qualité de vie au travail au sein d'Avocoop.

Durée estimée : 10 minutes – Réponses anonymes.



## Bien-être et santé au travail

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je me sens bien dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Je me sens valorisé·e pour le travail accompli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Je suis satisfait·e de l'ambiance au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
La charge de travail est tenable et bien répartie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est satisfaisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
L'entreprise se soucie de ma santé et de ma sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Je trouve du sens à mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Je recommanderais l'entreprise comme un bon lieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Management

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Mes objectifs sont clairs, cohérents et atteignables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je bénéficie d'un soutien adapté de la part de mon/ma manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je peux exprimer librement mes idées et opinions	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Direction agit de manière équitable et transparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Environnement de travail

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Mes conditions de travail physiques sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
Mon poste de travail est ergonomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
J'ai accès aux outils et ressources nécessaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
Mon environnement favorise la concentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x

Commentaires :

---

---



## Politiques et avantages

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de ma rémunération et des avantages proposés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La politique de congés est satisfaisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Les modalités de télétravail et de flexibilité me conviennent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les opportunités de formation et de développement sont adaptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Communication interne

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Les canaux de communication internes sont efficaces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Les informations importantes me parviennent en temps utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Je me sens à l'aise lors de mes échanges avec le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Culture coopérative

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je comprends le fonctionnement coopératif de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
Je me sens associé·e aux décisions importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>
Je me sens acteur·rice du projet collectif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Éthique et environnement

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de l'éthique de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me sens impliqué·e dans les engagements environnementaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon avis sur ces sujets est pris en compte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

---

---



## Autres commentaires ou suggestions

---

---



## **Questionnaire de satisfaction 2025**

*Bien-être et santé au travail*

Votre avis compte. Ce questionnaire vise à améliorer collectivement le fonctionnement et la qualité de vie au travail au sein d'Avocoop.

Durée estimée : 10 minutes – Réponses anonymes.



## Bien-être et santé au travail

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je me sens bien dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens valorisé·e pour le travail accompli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je suis satisfait·e de l'ambiance au travail	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La charge de travail est tenable et bien répartie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>
Mon équilibre vie professionnelle / vie personnelle est satisfaisant	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'entreprise se soucie de ma santé et de ma sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je trouve du sens à mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je recommanderais l'entreprise comme un bon lieu de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Management

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Mes objectifs sont clairs, cohérents et atteignables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je bénéficie d'un soutien adapté de la part de mon/ma manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je peux exprimer librement mes idées et opinions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
La Direction agit de manière équitable et transparente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Environnement de travail

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Mes conditions de travail physiques sont satisfaisantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Mon poste de travail est ergonomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
J'ai accès aux outils et ressources nécessaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Mon environnement favorise la concentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Politiques et avantages

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de ma rémunération et des avantages proposés	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La politique de congés est satisfaisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Les modalités de télétravail et de flexibilité me conviennent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Les opportunités de formation et de développement sont adaptées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Communication interne

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Les canaux de communication internes sont efficaces	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Les informations importantes me parviennent en temps utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens à l'aise lors de mes échanges avec le management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Culture coopérative

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je comprends le fonctionnement coopératif de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens associé·e aux décisions importantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens acteur·rice du projet collectif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Éthique et environnement

	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
Je suis satisfait·e de l'éthique de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Je me sens impliqué·e dans les engagements environnementaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Mon avis sur ces sujets est pris en compte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X

Commentaires :

---

---



## Autres commentaires ou suggestions

---

---