

Deloitte.



D*Way*

Performance durable

Deloitte, un leader des services professionnels

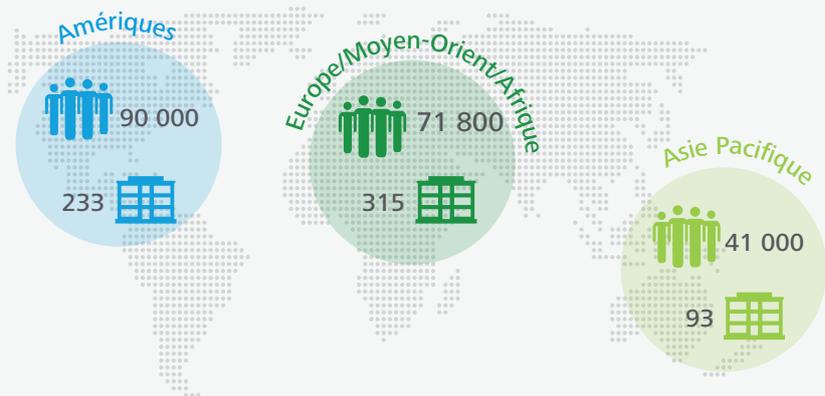
Deloitte dans le monde

1 numéro 1 mondial des services professionnels

32,4 milliards de dollars US de CA réalisé en 2013

150 une présence dans plus de 150 pays

200 000 collaborateurs



Deloitte en France

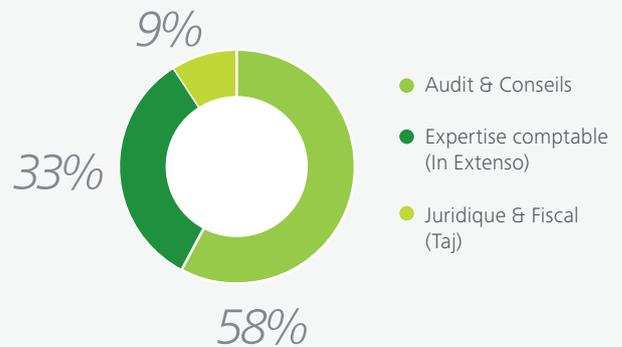
7 950* collaborateurs



210 implantations



Chiffre d'affaires 2013 : 891 millions d'euros
(Répartition par activité (en %))



L'association Deloitte Touche Tohmatsu Limited France regroupe 3 firmes

Deloitte. | **In Extenso** | **Taj**

Audit et Conseils

Expertise comptable

Juridique & Fiscal

* Ce chiffre inclut les effectifs des sociétés intégrées au cours de l'exercice et des bureaux en Afrique francophone.

L'activité de Deloitte, Taj et d'In Extenso est répartie autour des métiers suivants :



Audit et Risk services

Fabiliser l'information financière, accompagner nos clients dans l'identification et la gestion des risques en fédérant l'ensemble de nos expertises.



Consulting

Accompagner les organisations dans leurs projets de transformation et de recherche de la performance.



Financial Advisory

Accompagner les organisations dans leurs opérations et mutations financières.



L'expertise comptable et le conseil aux PME (In Extenso)

Accompagner les petites et moyennes entreprises dans leur gestion quotidienne.



Cabinet d'avocats (Taj)

Assister les organisations dans leurs stratégies fiscales et juridiques.

Notre performance durable en faits et chiffres

Une démarche de responsabilité sociale et environnementale (RSE) engagée **depuis plus de 10 ans** et reconnue par les tiers indépendants.



Notation Ecovadis

La firme française a été notée 63/100 pour sa démarche RSE en 2013, se positionnant dans la catégorie GOLD, catégorie la plus élevée.

Label Afnor pour l'égalité professionnelle

Renouvellement du label Afnor qui récompense les entreprises les plus actives en matière d'égalité professionnelle.

Une amélioration continue de nos performances

Augmentation de plus de **150%** de la **quantité de papier recyclé**

Stabilisation de nos **émissions de CO₂** liées aux déplacements professionnels

Plus de 91% des effectifs formés

Augmentation de 26% du nombre de collaborateurs en situation de handicap

un objectif de 100% des effectifs formés à l'éthique

Des objectifs RSE

intégrés dans les feuilles de route de membres du Comité Exécutif.

4 priorités d'actions

cohérentes avec nos impacts et vecteurs de performance opérationnelle.

L'éthique au cœur de nos activités de tiers de confiance **1**

La gestion responsable et solidaire de nos talents **2**

La contribution au développement durable de la société **3**

La réduction de notre empreinte environnementale **4**

Un vrai engagement au cœur de la cité et une contribution permanente aux enjeux de développement durable et de croissance économique de nos territoires d'implantation

En tant que tiers de confiance, Deloitte œuvre en faveur du bon fonctionnement de l'économie en contribuant à la transparence des marchés.

Il s'appuie pour cela sur **un dispositif Ethique robuste** fondé sur un code Ethique transmis à tous les collaborateurs, la mise en place d'un comité Ethique regroupant 3 membres du Comité Exécutif, un programme de formation Ethique s'adressant à l'ensemble des personnels, des ressources dédiées au niveau associé pour répondre aux consultations des collaborateurs et une évaluation régulière du programme.

Deloitte a également développé une forte expertise en accompagnant des organisations publiques et privées pour la mise en place de politiques de développement durable. Expertise qui s'est renforcée avec la mise en place en 2013 de **Bio by Deloitte**, le centre de recherche et d'excellence de la firme sur les

enjeux de développement durable. La firme contribue aux réflexions de plan sur ces enjeux : **plus de 300 études françaises, européennes et internationales** axées sur les thématiques environnementales, sociales et sociétales ont été publiées, parmi lesquelles une série d'études contribuant au développement d'un nouveau cadre politique pour l'utilisation efficace des ressources, des études sur les droits de l'homme dans les entreprises du CAC 40, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore sur la valorisation de la biodiversité.

Depuis 2009, date de la création de sa **Fondation d'entreprise**, Deloitte s'engage concrètement envers la société via des initiatives citoyennes en faveur de l'éducation et du développement solidaire. Ainsi, cette année, **1 016 collaborateurs se sont investis** dans les actions de la Fondation, totalisant **18 813 heures de volontariat** en faveur de **8 120 bénéficiaires**.



2013,
un nouvel élan pour
notre démarche de
performance durable

.....
*Retour sur une année clé
avec Alain Pons, Président
de la Direction générale*

2013, une année de reconnaissance par les tiers

En 2013, notre démarche de performance durable D Way a été évaluée par un organisme indépendant, Ecovadis, qui nous a classés dans la catégorie la plus élevée de son système de notation : la catégorie GOLD. Cette évaluation indépendante vient reconnaître un engagement de plus de 10 ans, porté par la volonté de s'engager vis-à-vis de nos parties prenantes, de mesurer notre empreinte environnementale, sociale et sociétale et de contribuer au développement durable de la société.

Deloitte détient également le label de l'AFNOR pour l'égalité professionnelle depuis plusieurs années. Ce label récompense les entreprises les plus actives en la matière et vient valider notre engagement et les résultats obtenus.

Nous n'aurions pas pu obtenir cette reconnaissance de tiers indépendants sans l'implication de nos

collaborateurs et associés dans chaque pilier de D Way :

- L'Éthique au cœur de nos activités de tiers de confiance
- La gestion responsable et solidaire de nos talents
- La contribution au développement durable de la société
- La réduction de notre empreinte environnementale

Notre démarche se construit au quotidien grâce à tous les professionnels de notre entreprise. Je suis particulièrement fier de cet engagement, du chemin parcouru et des résultats obtenus. Ce rapport est l'occasion de remercier tous les acteurs de notre démarche, en leur donnant la parole.

2013, une année de consolidation

Le déploiement de D Way, notre démarche de performance durable, s'opère conformément aux objectifs fixés pour notre première priorité d'action, « **placer l'Éthique au cœur de nos métiers** » et la troisième « **agir pour l'éducation et le développement solidaire** ».

Il nous reste néanmoins à progresser sur les points suivants :

- la part des femmes dans la population d'associés, qui reste dans la moyenne du secteur, mais que nous souhaitons faire progresser pour plus de diversité dans notre leadership ;
- la qualité de vie au travail et notamment les questions d'équilibre entre les engagements professionnels et les souhaits d'équilibre personnel. Le déploiement de la Charte de management responsable et les plans d'actions qui seront bâtis suite à l'enquête sur la qualité de vie devraient nous aider sur cette voie ;
- la maîtrise de nos émissions de gaz à effet de serre et de notre consommation de papier.

Forts de ce constat, nous avons posé en 2013 des jalons pour progresser sur les trois prochaines années :

- Des objectifs RSE ont été intégrés dans les feuilles de route de membres du COMEX, afin de renforcer l'intégration de notre démarche de performance durable dans nos processus opérationnels. Ces objectifs sont détaillés dans ce rapport et portent essentiellement sur la réduction de notre empreinte environnementale et l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- La Charte du management responsable, signée par les associés lors du précédent exercice, a donné lieu à un plan de déploiement qui a été validé par le Comité Exécutif.
- Une vaste enquête a été lancée sur la qualité de vie au travail et donnera lieu à des plans d'actions dès que les résultats de l'enquête seront analysés.
- Le Comité Éthique opérationnel est entré en régime de croisière et des formations à l'Éthique ont été dispensées à l'ensemble de nos collaborateurs sous forme de e-learning.

Gouvernance engagée et dialogue avec les parties prenantes

Une démarche de performance durable portée au plus haut niveau

Alain Pons, le Président de la Direction générale, est le garant de la démarche de performance durable ; il donne les grandes orientations et l'impulse aux niveaux opérationnels les plus pertinents.

Les piliers de la démarche D Way sont placés sous la responsabilité des membres du COMEX suivants :

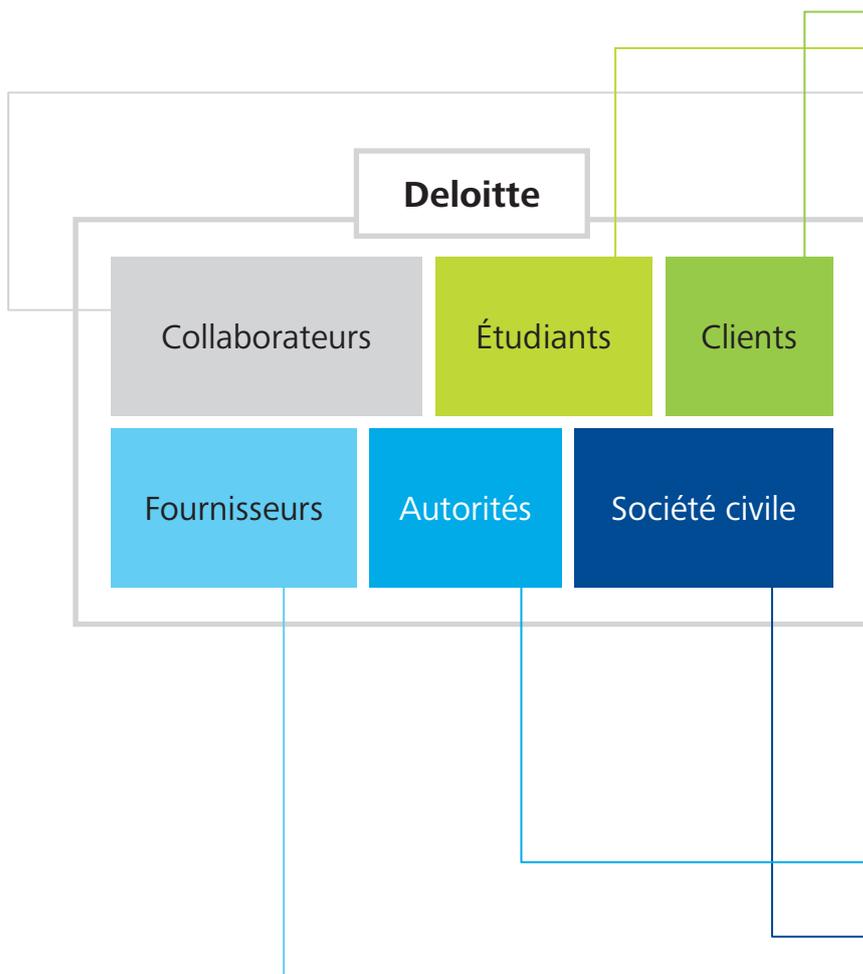
- Mireille Berthelot, Directrice Qualité, Risques, Ethique ;
- Bertrand Boisselier, Directeur Finances et Opérations ;
- Jean-Marc Mickeler, Directeur des Ressources humaines.

En 2013, des objectifs de RSE ont été intégrés dans les feuilles de route du Directeur Finances et Opérations et du Directeur des Ressources humaines.

Ces objectifs sont liés aux enjeux suivants :

- le déploiement de la Charte du management responsable ;
- la pérennisation de nos performances en matière d'égalité professionnelle ;
- l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre ;
- la poursuite des efforts de fiabilisation de notre reporting.

Ces objectifs ont été déclinés en plan d'actions placés sous la responsabilité des directeurs concernés et dont le déroulement est validé par le Comité Exécutif.



Dialogue avec les parties prenantes

Attentif à sa responsabilité sociétale et à l'impact de ses activités, Deloitte place la réponse aux enjeux de ses parties prenantes.

Afin de mieux prendre en compte leurs besoins et d'identifier les enjeux sociétaux et environnementaux les plus pertinents, Deloitte a structuré sa démarche de performance durable D Way en réponse aux attentes de ses parties prenantes, avec lesquelles il dialogue de plusieurs façons :

- enquête de satisfaction ou d'opinion auprès de ses collaborateurs, clients et des étudiants ;
- participation aux groupes de travail et aux réflexions de place organisés par la société civile sur les sujets en lien avec ses activités ;
- participation aux consultations publiques lancées par les autorités, en son nom propre ou sous l'égide de la CNCC.

Parties prenantes

Attentes

Réponses de Deloitte

Autorités

- Respect des obligations réglementaires
- Ethique dans les relations contractuelles
- Responsabilisation de la firme face à ses externalités (impact social, sociétal et environnemental)

Clients

Fournisseurs

Collaborateurs

- Equité dans les recrutements
- Equité en matière de rémunération
- Développement des compétences
- Qualité de vie au travail
- Dialogue social

Etudiants

Société civile

- Impact positif sur ses parties prenantes
- Contribution au développement économique de ses territoires d'implantation

Pilier n°1

Placer l'éthique au cœur de nos métiers

- Un code éthique et des ressources dédiées au niveau associé
- Un Comité Ethique opérationnel regroupant trois membres du Comité Exécutif
- Un programme éthique français et la formation régulière de tous les collaborateurs.

Pilier n°4

Limiter notre empreinte environnementale

- Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Réduction de la consommation de papier et recyclage de nos déchets papier
- Politique d'achats responsables

Pilier n°2

Etre un employeur responsable et solidaire

- Politique de recrutement
- Programme de formation
- Politique de lutte contre les discriminations (ex : égalité professionnelle, mission handicap...)
- Programmes de prévention santé et de bien-être au travail

Pilier n°3

Agir pour l'éducation et le développement solidaire

- Actions en faveur de l'éducation (parrainage de jeunes étudiants, jumelages avec des lycées et collèges, faciliter l'accès à la culture)
- Accompagnement des entrepreneurs sociaux porteurs de nouveaux modèles économiques

Sommaire



p. 12

Pilier 1
Placer l'éthique
au cœur de
notre métier



p. 18

Pilier 2
Etre un employeur
responsable et
solidaire



p. 34

Pilier 3
Agir pour l'éducation
et le développement
solidaire



p. 40

Pilier 4
 limiter notre
 empreinte
 environnementale



p. 48

Performances

Plan d'actions



1. Placer l'éthique au cœur de notre métier

Nos actions	Pour progresser	Objectifs
<ul style="list-style-type: none">• Un socle de valeurs partagées• Appliquer nos normes et nos protocoles qualité dans le respect de nos valeurs• Intégrer l'éthique dans nos communications et nos programmes de formation• Mettre à disposition des collaborateurs un système de consultation sur les questions d'éthique	<ul style="list-style-type: none">• Poursuivre la mise en œuvre de notre programme de formation• Accroître la communication de l'engagement éthique, l'écoute et le dialogue pour une mise en œuvre effective du programme d'éthique• Renforcer la mise en œuvre effective	<ul style="list-style-type: none">• Tenir nos engagements et favoriser le respect du code d'éthique dans une ambiance de travail harmonieuse• Protéger la marque Deloitte et maintenir sa réputation d'honnêteté et d'intégrité



2. Etre un employeur responsable et solidaire

Nos actions	Pour progresser	Objectifs
<ul style="list-style-type: none">• Charte du management responsable• Politique de recrutement : pôle talent• Politique de formation : un levier d'excellence• Politique de lutte contre les discriminations :<ul style="list-style-type: none">- Egalité professionnelle : Programme Capital Féminin- Mission Handicap• Qualité de vie au travail<ul style="list-style-type: none">- Prévention et gestion du stress- Programme prévention santé- Programme prévention sécurité	<ul style="list-style-type: none">• Renforcer nos mesures en faveur de l'équilibre vie privée et vie professionnelle• Déployer la Charte du management responsable dans le cadre d'un dispositif global pour « mieux travailler ensemble »• Améliorer nos performances en matière d'égalité professionnelle• Renforcer la qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none">• 25% de femmes associées• 20% de femmes responsables de centres de responsabilité• 40% de femmes au CA• Lancer une enquête sur la qualité de vie au travail et déployer des plans d'actions• Communication de la Charte du management responsable aux comités de direction des activités et intégration dans les programmes de formation• Piloter les recrutements de jeunes diplômés et de collaborateurs expérimentés pour renforcer l'équilibre hommes/femmes dans les différents grades



3. Agir pour l'éducation et le développement solidaire

⚡ Nos actions	📺 Pour progresser	📖 Objectifs
<ul style="list-style-type: none">• Favoriser l'égalité des chances<ul style="list-style-type: none">- Proposer un accompagnement du collègue à l'entrée dans la vie active au travers de 3 axes :<ul style="list-style-type: none">• l'entreprise• la culture• le sport.• Accompagner les porteurs de solutions socialement innovantes<ul style="list-style-type: none">- Soutenir l'entrepreneuriat social- S'engager durablement aux côtés d'organismes vecteurs de réinsertion professionnelle- Mobiliser les collaborateurs en faveur d'actions citoyennes	<ul style="list-style-type: none">• Démultiplier notre impact sociétal au travers de dispositifs innovants au service de l'égalité des chances et du développement de l'entrepreneuriat social.	<ul style="list-style-type: none">• Renforcer notre rôle de « connecteur » en créant de nouveaux partenariats.• Pérenniser nos actions phares



4. Limiter notre empreinte environnementale

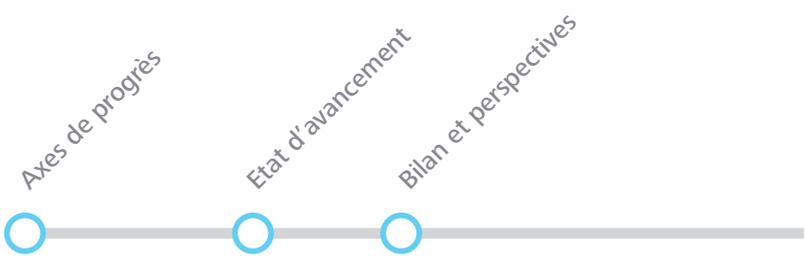
⚡ Nos actions	📺 Pour progresser	📖 Objectifs
<ul style="list-style-type: none">• Réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) :<ul style="list-style-type: none">- Politique de réduction de nos déplacements professionnels- Efficacité énergétique de nos bâtiments• Limiter la consommation de papier et le recycler• Encourager les achats responsables• Sensibiliser les collaborateurs à la réduction de notre empreinte environnementale	<ul style="list-style-type: none">• Réduire nos déplacements en avion• Renforcer le dispositif de recyclage de nos déchets papier• Etendre le dispositif de recyclage de nos déchets papier à l'ensemble de nos locaux• Mettre en place un dispositif de recyclage de nos principaux déchets autres que le papier	<ul style="list-style-type: none">• Réduire de nos émissions de GES par collaborateur de 3,2% d'ici 2015• 5% de papier consommé en moins en 2015 par rapport à 2010



1. Placer l'éthique
au cœur de notre
métier



Dans la continuité des années précédentes, les actions de renforcement du programme se sont poursuivies et s'accroîtront encore dans les années à venir de façon à soutenir durablement le respect du code d'éthique dans une ambiance de travail harmonieuse.



Axes de progrès	État d'avancement	Bilan et perspectives
Renforcer notre programme de formation	● ● ● ●	En juillet 2013, déploiement de l'e-learning « Le pouvoir de chacun » pour l'ensemble du personnel. En parallèle, décision du Comité Ethique opérationnel de maintenir le plan de formation en présentiel à l'attention des collaborateurs professionnels
Intensifier la communication de l'engagement éthique, écoute et dialogue pour une mise en œuvre effective	● ● ● ○	<ul style="list-style-type: none">En juin, communication « Que faire en cas de doute ? » à l'attention des personnes en situation d'encadrement, élaboré sous la supervision du Comité Ethique opérationnelTenue en 2013 de « focus groups » avec les collaborateurs et discussion des comptes rendus au niveau du Comité Ethique opérationnel

Où en sommes-nous de nos axes de progrès ?

Un socle de valeurs partagées

Exprimée par nos actions, l'éthique est ce qui donne sens à nos valeurs et à nos engagements auprès de nos collaborateurs, de nos partenaires et de nos clients. Nos métiers de tiers de confiance en font également le premier pilier de notre démarche RSE pour, ensemble, y trouver des repères et progresser.

Passion d'entreprendre

Nous sommes proches de nos talents et de nos clients pour créer de la valeur. Nous savons prendre l'initiative et nous remettre en cause. Nous avons le goût, l'envie de créer et d'innover.

Indépendance

Nos avis et conseils sont objectifs car ils ne sont influencés par aucun intérêt particulier. Nous maintenons les moyens financiers de notre indépendance.

Intégrité

Nous respectons la parole donnée et nous sommes fidèles à nos principes. Nous avons le courage de nos opinions. *"Applying exemplary standards of professional conduct to all activities with clients and within our communities"*

Solidarité et engagement mutuel

Nous nous inscrivons dans un partnership solidaire. Nous savons mobiliser pour soutenir nos clients, nos associés et nos collaborateurs dans l'adversité. Nous recherchons le partage équitable de la valeur produite. Nous prenons en compte l'impact social de nos activités. *"Building mutual trust and respect"*

Excellence

Nous nous donnons les moyens de dépasser les standards de qualité, dans le service rendu et dans nos relations avec nos clients. Nous développons une véritable intelligence de nos marchés, de nos clients et de nos talents. *"Outstanding value to markets and clients"*

Diversité

Nous tirons notre richesse de notre diversité culturelle. *"Developing pride of belonging and sense of responsibility with the diversity of the group"*

En bleu : les valeurs de Deloitte au plan mondial



Appliquer nos normes et nos protocoles qualité dans le respect de nos valeurs

Dans notre environnement, les entreprises recherchent :

- un partenaire éthique et de confiance pour établir des repères et progresser ;
- un partenaire innovant qui concilie expertise et compréhension de leurs enjeux pour les accompagner dans leur transformation.

Pour ses clients, Deloitte vise à être la référence qui propose l'ensemble des expertises nécessaires à leur transformation et à leur développement. Les actions des professionnels doivent se situer en toutes circonstances dans le respect des valeurs et des principes éthiques, en conformité avec les règles et procédures internes.

Un programme éthique français en phase avec celui déployé à l'international

La firme française s'inscrit dans un programme plus large, coordonné au plan mondial, qui réunit plusieurs fois par an les associés responsables du déploiement de ce programme, dans un objectif de progrès du dispositif et d'échange de bonnes pratiques.

Au plan opérationnel, les associés responsables du déploiement du programme éthique de chaque firme du réseau se réunissent en web conférences dans le souci de faire progresser en permanence le dispositif. En matière d'outils, la norme éthique du manuel des normes internes au réseau (DPM, Deloitte Policy Manual) a été renforcée avec la participation active de la France, et un module de formation en ligne a été finalisé avec le concours d'associés de plusieurs firmes.

Un code d'éthique

Le Code d'éthique et de conduite professionnelle est le reflet des attentes de Deloitte envers l'ensemble de son personnel en France. Il définit les normes d'éthique et de comportement professionnel liées au quotidien de chacun des collaborateurs et associés.

Il est remis à tout collaborateur dès son arrivée au sein de la firme.

Intégrer l'éthique dans nos communications et nos programmes de formation

Un programme de formation dynamique en constante progression

Après une première phase de sensibilisation des collaborateurs, le programme de formation a pour objectif l'acquisition progressive de véritables compétences dans le domaine éthique. S'agissant des jeunes collaborateurs professionnels, le programme vise également à faire le lien avec le cursus des écoles qui, pour la plupart, ont introduit cet enseignement ces dernières années. De manière symbolique, dès son premier jour, tout nouvel arrivant reçoit une formation insistant sur l'importance de l'éthique au sein de la firme. Par la suite, les collaborateurs suivent un programme de formation structuré selon leur grade et leur activité.

Au niveau assistant manager (quatre années d'expérience), grade charnière au plan des responsabilités managériales, l'animation est directement assurée par l'associée en charge du programme Ethique. Ce plan de formation couvre progressivement au fil des années l'ensemble des métiers. En 2013, il a été renforcé par le déploiement d'un e-learning d'une heure, « Le pouvoir de chacun », destiné à l'ensemble des employés.

L'éthique est également intégrée dans le séminaire dédié aux nouveaux associés, au sein du module « La responsabilité de la signature », animé conjointement par les deux associés responsables du déploiement du programme.



Le pouvoir de chacun

Fruit d'un travail collectif ayant impliqué les responsables éthique de différentes firmes Deloitte dans le monde - dont la France, mais également David Miller, professeur d'éthique des affaires de l'Université de Stanford, ce programme de « e-learning », d'une durée d'une heure environ, est divisé en trois modules : **le pouvoir de chacun, le processus de prise de décision éthique et la gestion des conversations difficiles.**

Dynamique, didactique et interactif, il permet aux collaborateurs de se familiariser avec les problématiques éthiques et la conduite d'une réflexion en la matière. Les exemples de situation concernent toutes les activités. Un test final valide les compétences acquises.

Les principes éthiques de Deloitte



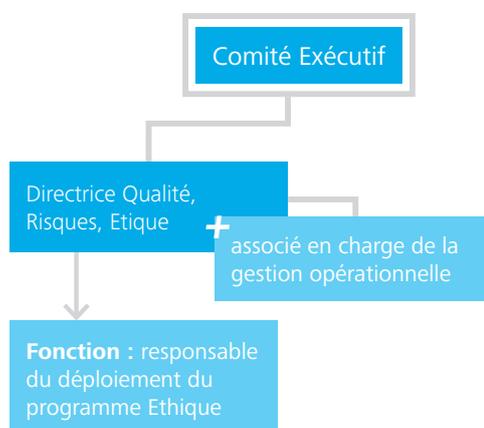
Mettre à disposition des collaborateurs un système de consultation sur les questions d'éthique

La Directrice Qualité, Risques, Etique, membre du Comité Exécutif, assistée d'une associée en charge de la gestion opérationnelle, est responsable du déploiement du programme Ethique. Son premier objectif est d'assurer la diffusion aux collaborateurs et associés des valeurs et principes de Deloitte et de son code d'éthique.

Un système de consultation a également été mis en place pour favoriser la création d'une atmosphère de travail dans laquelle les questions d'éthique et de respect des règles sont ouvertement débattues. Il permet à tout collaborateur, dans le cadre d'un dispositif d'alerte spécifique, d'exprimer ses doutes face à une situation afin de trouver la réponse appropriée.

Ce dispositif privilégie la responsabilisation et le questionnement personnel. En complément, le Comité Ethique opérationnel a également défini un protocole à l'attention des personnes en situation de management, en position de recevoir un questionnement de la part d'un collaborateur.

Lorsque la situation est susceptible de présenter un risque d'image ou de réputation pour la firme ou de mettre en cause l'encadrement, le Comité Ethique est obligatoirement saisi et l'instruction placée sous la responsabilité d'un membre du Comité et du Responsable Ethique.



Missions et activités 2013 du Comité Ethique opérationnel

Mis en place en septembre 2012, le Comité Ethique opérationnel est doté d'une charte précisant ses missions :

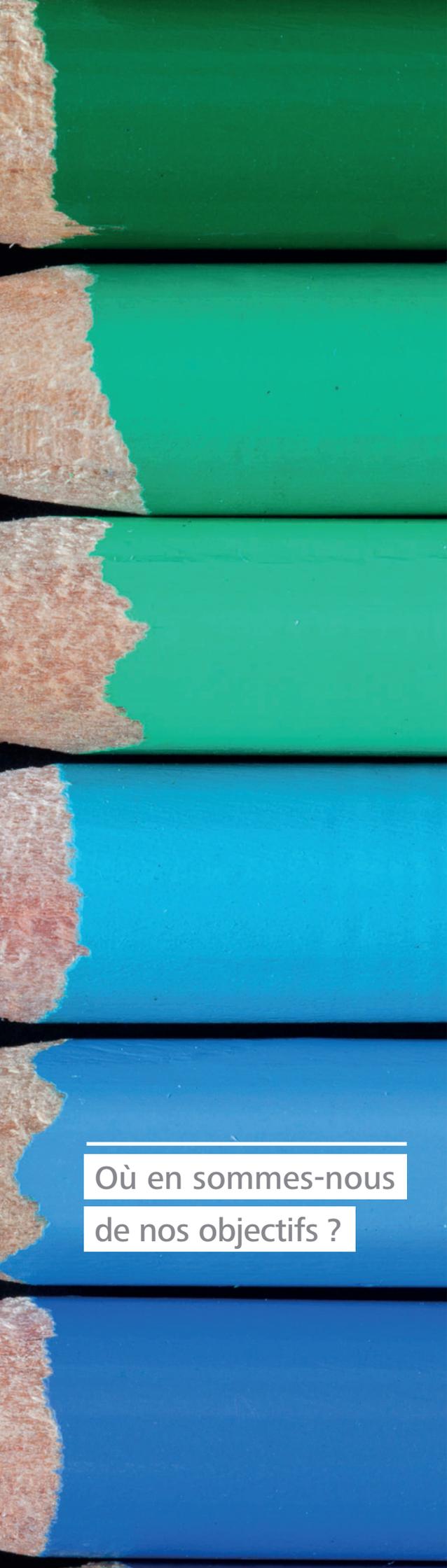
- **Promouvoir** la connaissance et le respect du Code d'éthique et de comportement professionnel dans les activités et les fonctions
- **Exprimer** des avis et recommandations en matière de formation, de communication interne et externe et d'évolution du code et des règles internes
- **Analyser** les consultations et signalements éthiques et décider des mesures de prévention appropriées
- **Assurer** une veille des affaires nouvelles susceptibles d'avoir une implication éthique et alerter le cas échéant
- **Encourager** et **coordonner** la mise en place de cartographies des risques éthiques au sein des activités et des fonctions
- **Piloter** les plans d'actions Ethique et les amender

Il réunit plusieurs membres du Comité Exécutif : Directeur Finances et Opérations, Directeur des Ressources Humaines, Directrice Qualité, Risques, Etique et l'associée responsable de la gestion opérationnelle du programme Ethique. Au cours de sa première année ce Comité Ethique a :

- **finalisé** la charte présidant à son fonctionnement,
- **validé** le plan de formation,
- **revu** la traduction et l'adaptation du e-learning,
- **supervisé** le renforcement de la procédure de consultation et l'élaboration de la communication « Que faire en cas de doute ? »,
- **discuté** les synthèses des « focus groups »,
- **traité** les questions que lui ont posées les collaborateurs,
- **initié** une campagne de communication en cours de préparation visant à rappeler l'engagement éthique du cabinet.



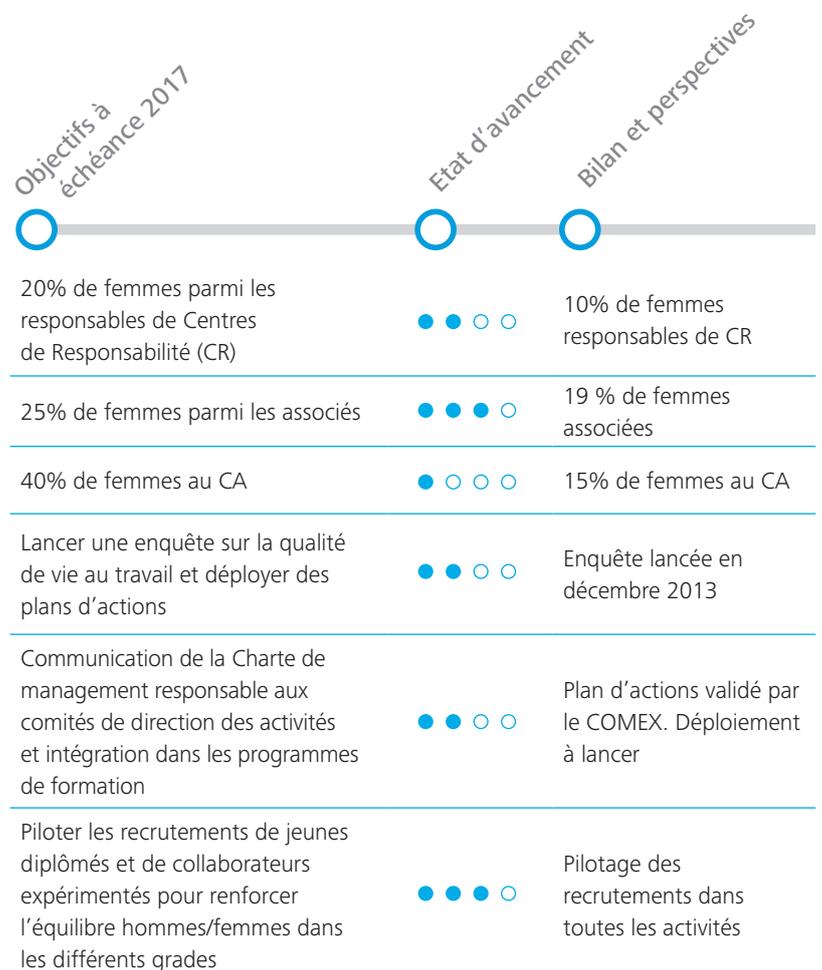
2. Etre un employeur
responsable et
solidaire



Cette année, nous avons mis l'accent sur l'employabilité de nos collaborateurs, en misant sur le développement de leurs talents via des programmes de formation, des parcours adaptés à chacun... Des actions pérennes pour l'égalité professionnelle et la diversité (Capital Féminin, Mission Handicap) ont été renforcées en 2013.

Par ailleurs, nous devons encore travailler à progresser sur le bien-être au travail et l'équilibre vie professionnelle - vie privée.

Où en sommes-nous de nos objectifs ?



Charte du management responsable

La Charte du management responsable a été créée afin d'affirmer une reconnaissance mutuelle de nos engagements et une ambition commune de « mieux travailler ensemble ». Cette Charte a été signée en 2012 par l'ensemble des associés et communiquée à tous les collaborateurs de Deloitte en 2013.

Cette Charte a pour but principal de concrétiser les valeurs de Deloitte au sein de la firme et dans les relations avec nos clients en s'appuyant sur trois grandes thématiques : les relations interpersonnelles au travail, l'organisation du travail ainsi que la formation et l'évaluation des collaborateurs.

En 2013, nous avons défini un plan de déploiement de cette Charte, qui a été validé par le COMEX.

Ce plan est fondé sur :

- la communication de la Charte aux comités de direction des activités, afin qu'ils puissent se l'approprier et définir les modalités opérationnelles de déploiement au niveau de leurs équipes ;
- l'intégration de cette Charte dans les programmes de formation des collaborateurs.

Principes de la Charte du management responsable



Relations interpersonnelles au travail

- Avoir un comportement professionnel équitable, courtois et respectueux des collaborateurs
- Créer les conditions d'un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle
- Se garder de créer une pression inutile par un usage inapproprié du mail ou des outils de communication à distance



Formation et évaluation des collaborateurs

- Etre convaincu que la formation est un facteur du développement professionnel et de rétention des talents
- Accorder au processus d'évaluation des performances le temps nécessaire pour une contribution constructive
- Valoriser la qualité et le résultat du travail sans se focaliser sur l'apparence de l'engagement à travers la présence visible sur le lieu de travail



Organisation du travail

- Avoir des exigences réalistes et raisonnables
- Ne pas instrumentaliser l'urgence
- Accepter la souplesse et la flexibilité de l'organisation du travail

Politique de recrutement : pôle talent

Recruter les meilleurs, dans le respect de nos principes

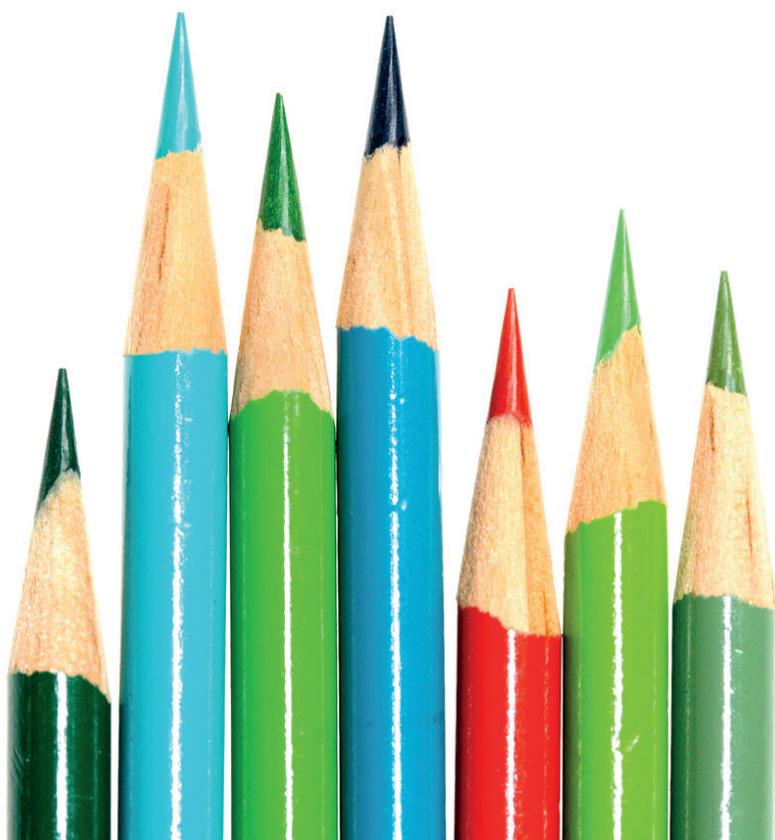
Des personnalités mobiles, motivées, ouvertes sur le monde, désireuses de découvrir de nouveaux métiers. Deloitte recrute des profils variés en poursuivant un seul objectif : recruter les meilleurs et répondre à leurs attentes. Notre philosophie de recrutement repose sur les principes suivants : non-discrimination, parité hommes/femmes et diversité culturelle.

Cette ambition s'appuie sur une dynamique RH forte, structurée autour de la Marque Employeur. Trois illustrations concrètes de notre capacité d'innovation : une approche Marque Employeur digitale et multicanal, des événements de recrutement sélectifs ainsi qu'un dispositif dédié à l'intégration de nos collaborateurs.

Une approche Marque Employeur digitale multicanal

Notre écosystème digital est construit autour de notre site carrières deloitte recrute.fr avec pour objectif d'attirer et de recruter tout en créant plus de proximité, de transparence et d'engagement avec ceux qui aspirent à nous rejoindre.

Le site carrières a été enrichi de nombreuses fonctionnalités et nouveautés afin d'aider nos candidats à se projeter dans notre univers et de les accompagner dans leurs choix de carrière : des outils interactifs (Parler Deloitte, D Matcher), une Job Map pour consulter les offres d'emploi en un seul coup d'œil et de nombreux contenus très attendus et appréciés par nos publics cibles sur les thèmes du recrutement, de l'intégration, de la rémunération et des avantages sociaux.





Zoom sur le D Matcher

Le D Matcher est composé de deux outils interactifs :
Le Degree Matcher indique au candidat les métiers qu'il pourrait exercer au sein du cabinet en fonction de sa formation.

Le Personality Matcher permet au candidat de découvrir le secteur de l'audit en adéquation avec ses compétences et ses centres d'intérêt. Ce questionnaire a été établi à partir d'une grille d'analyse comportementale reconnue.

Deloitte recrute.fr est le vaisseau amiral de la Marque Employeur. Une véritable plate-forme alignée avec notre promesse RH qui s'appuie sur trois principes directeurs : écouter, innover, communiquer de manière transparente et en apportant des preuves afin de renforcer la proximité et l'échange avec nos candidats cibles.

En complément, notre présence digitale sur Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube et plus récemment Viadeo permet aux candidats d'obtenir des réponses personnalisées et instantanées, de suivre la vie du cabinet et les métiers proposés au quotidien.

En septembre 2013, nous avons lancé sur Facebook une nouvelle application « Votre Carrière » afin de rendre notre Marque Employeur encore plus humaine et accessible !



Zoom sur Facebook avec l'application « Votre Carrière »

« Votre Carrière » est une application dans laquelle 10 Ambassadeurs s'expriment librement et en toute transparence sur leurs parcours professionnels, leurs métiers, leurs motivations et donnent même des conseils aux candidats cibles. De leur côté, les internautes posent des questions ouvertes et de manière anonyme s'ils le souhaitent.

Cette application permet d'associer des vidéos et des offres d'emploi aux profils des collaborateurs. Très complète, elle correspond parfaitement à notre objectif de montrer que chez Deloitte, chaque collaborateur est acteur de sa carrière.

The screenshot shows the Facebook page for Deloitte France. At the top, there's a banner for 'Deloitte Recrute' with the text 'Echangez avec nos ambassadeurs sur votre carrière'. Below the banner are navigation tabs: 'Nos Ambassadeurs', 'Discussions', and 'Nos offres d'emploi'. A search bar is also present. The main content area is titled 'RENCONTREZ LES AMBASSADEURS DE DELOITTE FRANCE' and lists 10 Ambassadeurs. Two profiles are visible: Margaux Halpern, Manager, with a quote 'Manager des équipes!' and a 'Posez votre question' button; and Jean-Edern Lorillon, Chargé D'affaires Transaction Services, with a quote 'Sécuriser les acquisitions, optimiser les cessions!' and a 'Posez votre question' button. On the right side, there are sections for 'Discussions récentes' and 'Offres d'emplois associées'.



Laetitia Aubert

Responsable recrutement et communication digitale Marque Employeur
Ressources humaines

L'application « Votre Carrière » répond aux objectifs de notre stratégie digitale Marque Employeur qui vise à renforcer la proximité, l'échange et l'engagement avec nos candidats cibles. Il s'agit d'un dispositif sur les réseaux sociaux complémentaire à ce que nous avons mis en place dans notre site Carrières afin d'humaniser notre Marque Employeur. Pour recruter des talents, nos collaborateurs sont nos meilleurs ambassadeurs. Dans l'application, ils mettent en évidence leur métier et leur parcours au sein du cabinet. Pour les candidats, il s'agit d'une opportunité unique de découvrir et d'échanger avec des ambassadeurs dont la trajectoire professionnelle les attire.



D Day

Pour la 2^e année consécutive, Deloitte a organisé en 2013 un événement de recrutement dédié aux métiers de l'audit : le D Day.

60 étudiants ont été sélectionnés pour suivre les étapes de notre processus de recrutement et pour profiter d'échanges privilégiés avec nos collaborateurs et associés.

Cette journée de recrutement permet à la firme de détecter des potentiels et des personnalités.

C'est également devenu un point de rencontres incontournable, offrant aux étudiants l'opportunité de bénéficier d'une série de contenus qui va enrichir leur parcours. L'engagement du cabinet est de répondre aux étudiants sous 24 heures, afin de leur proposer un stage, un apprentissage ou un emploi en Audit. Fort de ce succès, le D Day a été décliné pour Deloitte Afrique francophone sous l'appellation Africa D Day.

La 3^e édition s'est déroulée en février 2014.

Deloitte Inside

L'opération Deloitte Inside offre à cinq étudiants l'opportunité de vivre, le temps d'une journée, au rythme d'un auditeur ou d'un consultant.

Accueillis par l'équipe des Relations Campus autour d'un petit-déjeuner, les étudiants nouent des premiers contacts au sein de la firme et font connaissance avec leur parrain, un ancien de leur école.

Chaque étudiant découvrira ainsi tout au long de la journée, chez le client ou dans nos locaux, le quotidien de son parrain (collaborateur ou associé de Deloitte).

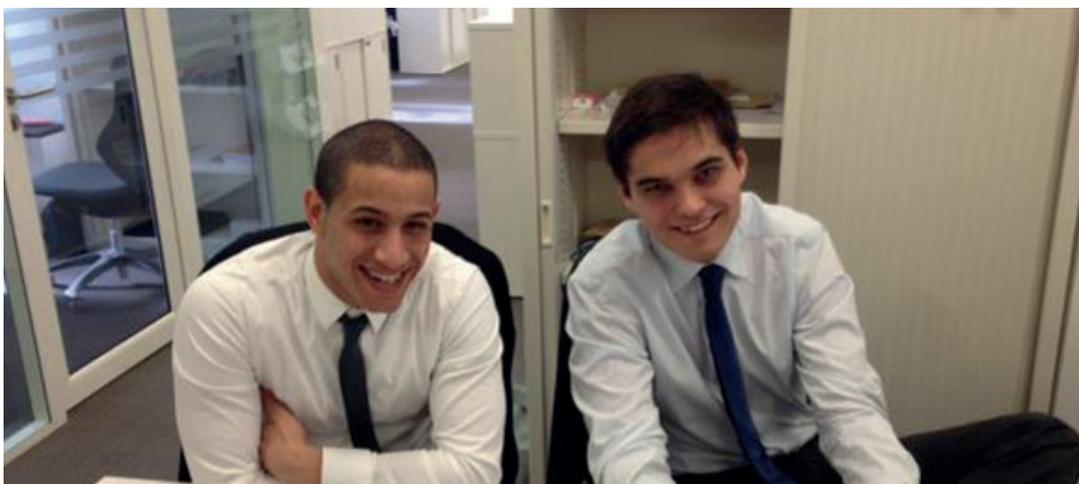
Cette opération de proximité permet des échanges de qualité entre étudiants et professionnels avec une véritable insertion dans le monde de l'entreprise. Véritable contact privilégié, le parrain recueille la plupart du temps une candidature à la fin de cette journée. A ce jour, Deloitte Inside est l'une des opérations les plus appréciées de nos étudiants !

D Day

« 60 étudiants sélectionnés pour suivre les étapes de notre recrutement »

Deloitte Inside

« Cinq étudiants ont l'opportunité de vivre une journée au rythme d'un auditeur ou d'un consultant »



L'intégration de nos collaborateurs, une étape primordiale

Si un recrutement réussi dépend avant toute chose d'une solide procédure de sélection, l'intégration, dernière étape du recrutement, est déterminante pour garantir cette réussite et éviter toute désillusion réciproque. En effet, c'est le moment où nous concrétisons la promesse employeur qui nous a permis de convaincre et où nous devons susciter rapidement l'adhésion des collaborateurs qui nous ont rejoints.

Pour réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur, Deloitte a donc mis en place une série de dispositifs qui facilitent ses premiers pas au sein de notre organisation. Ainsi, chaque nouvel entrant bénéficie, entre autres, d'une journée d'intégration et d'un accompagnement individualisé grâce au soutien d'un parrain, d'un manager RH et d'un « Integration Manager » qui interviennent lors de moments phares dans la vie du nouveau collaborateur (accueil, rencontres formelles et informelles, évaluations, partage d'information, etc.)



Aline Roy

Integration Manager
Ressources humaines

Mon objectif premier est de faire en sorte que le nouvel entrant soit placé au cœur de notre dispositif d'intégration afin qu'il se sente rapidement bien chez Deloitte.

Pour cela, aux côtés des associés, managers RH et DRH métiers, je m'assure du bon fonctionnement des processus d'accueil et de l'intégration des collaborateurs, de la cohérence entre la promesse employeur et la réalité du terrain, afin d'offrir à nos nouveaux entrants une intégration harmonieuse et en faire une expérience pleinement réussie.



Abdel Watmani

Consultant,
ERS Risk Advisory IS

J'ai intégré Deloitte en janvier 2012 dans le cadre de mon stage de fin d'études dans l'équipe CR&C, au sein du département Risk Advisory.

Mes principales préoccupations en tant que jeune diplômé étaient d'intégrer un cabinet à caractère international, prestigieux, où l'on peut concilier vie privée et vie professionnelle et évoluer professionnellement.

Dès les premiers mois, j'ai pu constater que Deloitte réunissait tous les aspects qui me semblaient importants. En effet, au sein d'une équipe entièrement internationalisée, j'ai eu la chance de travailler très rapidement sur des sujets à forte valeur ajoutée pour des clients prestigieux.

De plus, il est possible de concilier vie privée et vie professionnelle au sein du cabinet. Des dispositifs tels que l'espace Forme (salle de fitness), la conciergerie et le congé pour projet personnel sont très appréciables. Le système d'évaluation et les promotions annuelles permettent de mesurer notre performance et de suivre notre évolution.

Enfin, la Fondation Deloitte me permet de m'engager dans des actions solidaires, notamment en faveur de l'éducation. C'est pour toutes ces raisons que j'ai continué l'aventure chez Deloitte suite à mon stage de fin d'études. Après bientôt deux ans, aucun regret !

La formation : un levier d'excellence

Un programme ambitieux de formation a été construit pour chaque grade afin de permettre à toutes et à tous d'acquérir les compétences métiers nécessaires à leur évolution professionnelle et à leur employabilité, qu'il s'agisse de formations métiers ou managériales.

Notre politique met en outre l'accent sur l'ouverture à l'environnement des clients, grâce à des formations spécifiques à des secteurs d'activité (les formations « Industries »), des formations commerciales développées en partenariat avec Sciences Po ou encore des interventions de haut niveau sur des problématiques géopolitiques, économiques ou sociétales. Nous offrons cette année pour la première

fois à nos managers et senior managers la possibilité de bénéficier des programmes internationaux de « Deloitte University in Europe » dans la sphère du leadership.

Notre vision de la formation

Une formidable opportunité pour :

- développer les capacités des professionnels à travailler ensemble pour répondre aux problématiques complexes des organisations ;
- accroître les échanges entre les collaborateurs (renforcer son réseau interne, mieux connaître les savoir-faire des différents métiers...);
- et favoriser la transversalité.

Un dispositif de formation organisé en six grandes catégories d'offres





Formation des nouveaux collaborateurs

Au cours de l'année 2013, plus de 270 nouveaux entrants ont été accueillis chez Deloitte. Leur intégration a démarré par un séminaire de formation de 15 jours en résidentiel à l'étranger.

Ce séminaire leur a permis de se rencontrer, de découvrir leur métier, d'échanger avec leurs managers et de participer à une action de la Fondation en accompagnant sur une demi-journée des enfants défavorisés.



Fabien Hascoet

Apprenti
Audit MNC

A l'issue de ces deux semaines, il est plus facile de comprendre pourquoi ce séminaire est devenu, au fil des ans, une véritable institution chez Deloitte.

Ces moments partagés tous ensemble permettent de créer un réel esprit de groupe. Nous avons profité à 100% du séjour, dans un environnement très agréable qui nous a permis de jongler entre différentes activités : séances de formation, moments de détente, sessions de catamaran etc. J'ai particulièrement apprécié les échanges que l'on pouvait avoir avec nos formateurs. La hiérarchie étant sans doute moins marquée que sur les missions, cela permettait de communiquer de manière informelle relativement facilement.

Des formations spécifiques à chaque promotion au grade supérieur

Chaque promotion s'accompagne d'une formation de plusieurs jours pour préparer le collaborateur à son nouveau rôle, à la fois d'un point de vue technique mais aussi d'un point de vue comportemental.

Une fois par an, en octobre, les conventions des nouveaux managers et nouveaux senior managers permettent aux collaborateurs de se retrouver afin de mieux comprendre les attentes liées à leur nouvelle fonction, d'échanger avec le Président de la Direction générale sur la vision stratégique et de bénéficier de conférences de haut niveau.



Jérémie Caillet

Senior Consultant
Consulting FSI

J'ai particulièrement apprécié la formation d'introduction au rôle de consultant senior. Les sujets abordés sont très variés et constituent un « nécessaire de survie » pour tout bon consultant senior : maîtriser les bases de la communication non verbale, les principes généraux permettant de motiver ses équipes, les différents styles de communication, savoir comment donner ou recevoir un feedback. Au cours des différents exercices, l'animateur demande des feedbacks sur les prises de parole des différents intervenants, ce qui est assez enrichissant et permet de prendre conscience de son style de communication et de ses petits travers. En mission, on a rarement le temps de s'arrêter sur chacune de ses interventions en réunion et de se dire « Est-ce que là j'ai été percutant ? » : on peut avoir un ressenti à chaud sur la qualité de sa prestation, mais pas vraiment d'analyse sur ses qualités et ses défauts.

Depuis cette formation, je prête une attention particulière à mon attitude en réunion et je prends le temps de respirer calmement avant mes interventions.

Nouveaux modes d'apprentissage

Nous favorisons le développement d'outils pédagogiques diversifiés et innovants :

Webcasts techniques

Près de 25 formations en ligne sont proposées aux collaborateurs pour qu'ils puissent les suivre à distance, en direct ou en différé.

Blended learning

Afin de compléter les formations présentielles, la Direction de la formation propose pour chaque formation managériale, commerciale et comportementale :

- des e-learning d'une durée variable pour découvrir le thème, et
- des ouvrages de référence pour aller plus loin.

Cette approche « Blended » (présentiel + e-learning + ouvrages) permet aux collaborateurs de pouvoir à tout moment se former, compléter ou approfondir leurs connaissances.

24 formations proposées en « Blended learning »

Flash learning

Une plate-forme de vidéos courtes sur des thèmes d'actualité (business, leadership, société...) a été

En bref, la formation c'est ...

24 641 jours de formation
dont **17 805** jours sur les formations techniques Deloitte

6 181 collaborateurs formés
soit **91%** de nos effectifs

866 sessions de formations organisées *

Un taux de satisfaction de **79%**

un taux de participation de **75%***

sur les 3 dernières années avec **11** critères pédagogiques et logistiques évalués *

mise en place pour développer les connaissances des collaborateurs « à la carte ».

Chaque mois, quatre nouvelles vidéos sont proposées. Facilement accessible, en flashant un QR Code, les collaborateurs y ont accès via leur smartphone ou leur tablette.



Des formations internationales – « Deloitte University in Europe »

A partir du grade de manager, nos collaborateurs peuvent suivre des programmes de formation dans le cadre de notre université européenne. Ces cursus, riches en échanges et en partage d'expériences, permettent à chacun de concrétiser son appartenance à une firme internationale, de développer son leadership et sa puissance commerciale, et d'élargir son réseau.

Pour l'année 2013, plus de 140 collaborateurs ont ainsi suivi une dizaine de programmes différents à Bruxelles et à Chantilly, sites sélectionnés pour accueillir notre « Université Deloitte ».

550

connexions
chaque mois

250

heures de
visionnage

* Ces données ne prennent pas en compte Taj et In Extenso

Politique de lutte contre les discriminations

Cette année, Deloitte a réaffirmé son engagement dans la lutte contre toute forme de discrimination et sa volonté de respecter la diversité et l'égalité des chances. Des programmes ont été mis en place en ce qui concerne :

- **l'égalité** entre les hommes et les femmes et son programme Capital Féminin,
- **l'insertion** des travailleurs handicapés et la Mission Handicap.

Egalité professionnelle : programme Capital Féminin

Le programme d'égalité professionnelle Capital Féminin a été mis en place en 2008 dans le but de renforcer les performances de Deloitte en matière d'égalité professionnelle, sans aucune forme de discrimination positive.

Renforcement de la gouvernance du programme :

2013 a été marqué par le renforcement de la gouvernance de ce programme. En effet, le comité de pilotage Capital Féminin implique le top management (le président de la Direction générale, le président du Conseil d'administration, ainsi qu'une sélection de responsables d'Unités de gestion). Le programme est également piloté par une associée membre du COMEX et une associée membre du CA. Depuis septembre 2012, trois réunions du comité

de pilotage ont été menées, ainsi qu'une réunion de sensibilisation du comité aux enjeux de la mixité, animée par le cabinet de conseil en mixité du leadership, Diafora, spécialiste des questions de la mixité.

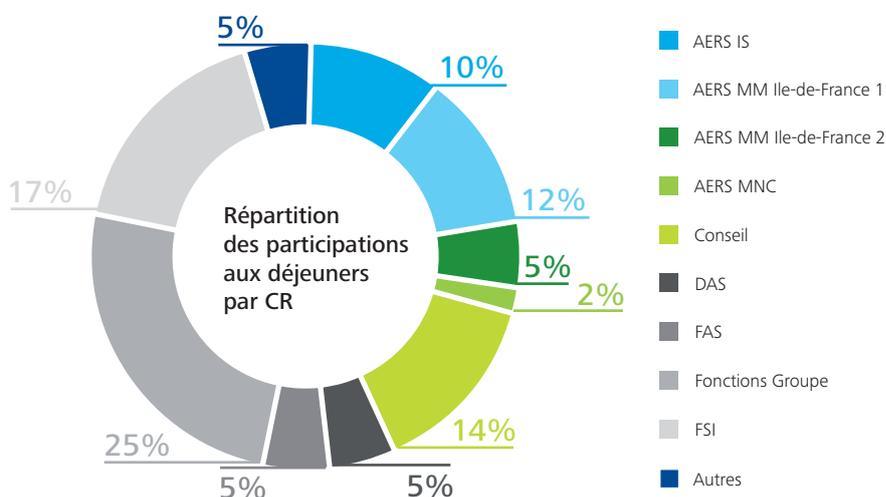
Dynamisation du réseau interne :

Cette année, six déjeuners ont été organisés pour nos collaboratrices du grade de manager à associée. Ils portaient sur le leadership au féminin, notamment sur les thèmes suivants : « Devenir bilingue : comprendre les différences de communication femmes/hommes », « Poser les bases d'une carrière réussie (cycle de vie/cycle de carrière) », « Maîtriser les règles du jeu, marketing de soi : compétences, visibilité et image », « Négociation gagnante », « Développer ou faire vivre son réseau ».

Lors de ces déjeuners, nous avons pu constater une forte implication de nos collaboratrices, avec plus de 150 participantes et une moyenne de 50 personnes par déjeuner.

En parallèle, cinq ateliers ont été animés par des associées de la firme sur les thèmes suivants : « Préparer et réussir son retour de congé maternité », « Equilibre vie professionnelle/vie personnelle » ainsi que plusieurs réunions de networking entre les différents métiers de la firme.

Des déjeuners par centre de responsabilité ont également été organisés pour les collaboratrices au grade de superviseur.



Contribution à la réflexion globale sur le leadership et la mixité :

En parallèle de nos actions en interne, le programme Capital Féminin participe aux initiatives de place en faveur de la diversité.

En 2013, nous avons été partenaire :

- du « Women's Forum » en organisant un stand « Women in media » visant à promouvoir la visibilité des femmes dans les médias ;
- du « Printemps des femmes » qui fut aussi l'occasion d'une rencontre entre plusieurs réseaux féminins (ceux de Natixis, Areva, Sodexo, Nestlé Water...) dans nos locaux. D'autres événements comme « la Journée à la Bourse », organisée par la ministre des Droits des femmes, ou des partenariats avec des réseaux externes comme EPWN et Financi'elles ont pu voir le jour en 2013.

Deloitte a également contribué aux réflexions de place en publiant des études sur les questions de mixité ou en participant à la rédaction de certains ouvrages :

- « Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en entreprise » écrit en collaboration avec le MEDEF ;
- « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce que nous disent les entreprises du SBF120 » ;
- « Les cercles concentriques du management, la première mesure de la place des femmes dans les cercles de pouvoir internes aux entreprises de la finance », écrit en collaboration avec Financi'elles.

Plan d'actions triennal (2013-2017) :

En 2013, Deloitte a mis en place un plan d'actions opérationnel sur trois ans, axé autour de **quatre engagements majeurs** :



Ces engagements ont été déclinés en actions concrètes qui sont suivies grâce à la mise en place d'indicateurs quantitatifs et d'un suivi de performance.

Suivi des performances en matière d'égalité professionnelle :

Un reporting détaillé par centre de responsabilité permet de suivre nos performances en matière de :

- **mixité** des recrutements et mixité à chaque grade,
- **promotion** et **responsabilisation** des femmes,
- **équité** des rémunérations,
- **rétenion** des femmes,

Il permet ainsi de suivre nos avancées par rapport aux objectifs fixés.

Ce reporting a vocation à être présenté régulièrement au comité de pilotage de Capital Féminin.



Mission Handicap

Depuis 2006, Deloitte s'est engagé dans la lutte contre les discriminations liées aux situations de handicap, au travers de son programme « Mission Handicap ».

La Mission Handicap travaille sur :

- le recrutement de personnes en situation de handicap,
- l'intégration et l'accompagnement des nouveaux collaborateurs en situation de handicap,
- la prise en compte du handicap tout au long de la carrière,
- le maintien dans l'emploi et la gestion de carrière des collaborateurs en situation de handicap,
- le recours au secteur protégé ou adapté : ESAT & EA.



Sensibiliser en interne comme en externe pour changer le regard sur le handicap

En 2013, une Semaine spécifique pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEPH) a été organisée au sein de la firme. Des conférences et des ateliers de mise en situation de handicap ont permis à tous les employés, tant en régions (Lyon, Grenoble, Marseille, Strasbourg, Nancy, Lille, Bordeaux, Toulouse, Cognac, Nantes...) que sur Neuilly, d'être sensibilisés sur le handicap.

Durant la SEPH 2013, des ateliers de mise en situation (Cécifoot avec la participation de l'équipe de France de football paralympique, créations de sculptures en situation de malvoyance, massages par un prestataire malvoyant, exposition de photos d'un collaborateur en situation de handicap), et des séances de réflexologie en situation de handicap ont été proposés aux collaborateurs désireux de s'informer.

Recrutement et accompagnement des collaborateurs en situation de handicap

Deloitte a embauché cette année huit collaborateurs en situation de handicap avec 50% de CDI dont 3 CDI en Audit et Conseil. Ces collaborateurs ont été accompagnés en poste et ont bénéficié de l'aménagement adéquat.

Mise en place de nombreux partenariats

En 2013, la Mission Handicap a été partenaire de nombreux projets, comme le Handicap Run, le club d'échange d'expériences et de réflexion « Club être » et « Arpeje'h » qui accompagne la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés.

Recours au secteur protégé

A Neuilly comme en régions, la firme fait appel le plus possible aux secteurs protégé ou adapté pour des achats ou prestations : plateaux-repas et cocktails, collecte de papier, cartes de visite, chauffeur de navette ou encore goodies.

Qualité de vie au travail

Le bien-être et la santé au travail font partie des priorités de notre politique RH. Pour maintenir un environnement de travail serein, convivial et enrichissant, nous avons opté pour deux principes d'action : d'une part, la mise en place de programmes de prévention en collaboration avec la médecine du travail et d'autre part, la mise à disposition d'outils pour aider les collaborateurs sur un plan individuel.

Prévention et gestion du stress

Enquête sur la qualité de vie au travail

Dans le cadre du développement de notre politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, nous avons lancé, en partenariat avec le CHSCT et la médecine du travail, une large enquête sur le stress au travail. Les résultats de l'enquête seront analysés en 2014 et donneront lieu à un plan d'actions.

Mise en place de programmes de prévention et gestion du stress

Afin d'accompagner nos collaborateurs pour une meilleure gestion du stress, nous avons mis en place :

- **des séances d'ostéopathie** : pour les collaborateurs de Deloitte, dans l'enceinte de l'entreprise, sur le temps de travail.
- **des massages assis minute** : pratiqués par les infirmières du travail, d'une durée de 20 minutes, ils permettent le relâchement des tensions musculaires, l'évacuation du stress et des tensions mentales. Ils apportent une détente profonde au collaborateur, lui génère de l'apaisement, le soulage, le stimule et le redynamise.

Des programmes de prévention du stress ont également été créés :

- **Formation à la gestion du stress** : la gestion du stress est devenue un axe de la politique de formation de Deloitte. L'objectif est de fournir aux collaborateurs qui s'inscrivent à ces formations des outils pour mieux vivre au travail.
- **Atelier de sophrologie** : la sophrologie est une technique pour apprendre à se détendre, libérer les tensions, gérer son stress et retrouver confiance en soi et en ses capacités. La séance dure une heure. Elle associe des exercices de relaxation dynamique

et un moment assis ou allongé qui permet une détente du corps puis de l'esprit.

- **Atelier de relaxation** : la relaxation dynamique est une technique qui permet de prendre conscience de ses ressentis corporels, d'être à l'écoute de son corps et de lâcher prise. La séance dure 30 minutes. L'atelier relaxation comprend des exercices associant la respiration et des mouvements des différentes parties du corps.

Programme prévention santé

Depuis cinq ans, la firme déploie un programme de prévention santé, en collaboration avec la médecine du travail.

Campagne de sensibilisation

Ce programme permet d'offrir une gamme de services de santé aux collaborateurs, tels qu'une campagne de vaccination contre la grippe, qui connaît un succès croissant, et un programme de prévention des risques cardio-vasculaires incluant un bilan médical gratuit auprès de la médecine du travail. Pour appuyer cette démarche, Deloitte a également signé la Charte du Cœur.

Deloitte propose aussi, deux fois par an, des campagnes de sensibilisation sur des sujets de santé tels que la dermatologie, la nutrition ou des formations aux gestes qui sauvent. La journée de sensibilisation aux troubles du sommeil et la semaine de découverte de l'ostéopathie ont également rencontré un grand succès auprès des collaborateurs.

Salle de sport

Une salle de sport, intégrée dans les bureaux de Neuilly, permet à l'ensemble des collaborateurs d'accéder gratuitement à des équipements sportifs de haut niveau. Ils peuvent également y suivre des cours collectifs à des horaires adaptés aux contraintes professionnelles et bénéficier des conseils d'un coach sur place.

Cette salle de sport, financée conjointement par la firme et le comité d'entreprise, répond à une attente forte des collaborateurs et crée un espace de convivialité au cœur de l'environnement de travail.

qualité de vie
au travail



gestion du stress



ostéopathie



massages assis
minute

sophrologie



relaxation

Programme prévention sécurité

Un comité « Sécurité » regroupant l'ensemble des responsables participant à la sécurisation de l'environnement physique ou logique a été créé cette année. Ce comité s'est fixé pour objectifs :

- **d'assurer une veille** sur les évolutions réglementaires et de définir les actions nécessaires pour les appliquer au sein de la firme ;
- **d'assurer un suivi** du niveau de la sécurité et de la qualité de l'environnement de travail des collaborateurs au niveau national ;
- **d'assurer une communication** régulière avec les instances internationales du réseau Deloitte dans le monde sur les actions et les niveaux d'alerte ;
- **de partager** sur le niveau d'avancement de toutes les initiatives liées à la sécurité.

Un audit interne a été réalisé cette année par le Responsable Risques et Sécurité dans chacun des bureaux de la firme française, ainsi qu'à Casablanca, afin d'effectuer un contrôle de la conformité aux standards réglementaires et à ceux requis par la firme en matière de sécurité au travail, sécurité dans les locaux (incendie, maintenance...), sûreté (contrôle d'accès...) et protection de l'information.

Un plan d'actions a été défini pour chacun des bureaux de Deloitte afin d'améliorer et d'harmoniser la sécurité et la sûreté. Un suivi des points d'amélioration est réalisé chaque mois avec le comité « Sécurité ».

Chaque année, des formations à la sensibilisation au risque d'incendie et à la manipulation des extincteurs sont ouvertes à l'ensemble des collaborateurs du site de Neuilly. 161 personnes ont ainsi pu être formées en 2013. Deloitte est en cours de contractualisation avec une société spécialisée afin que ces formations puissent être délivrées sur chacun des bureaux en régions dès 2014.



Didier Le Floch

Technicien prévention sécurité,
Direction Services généraux
Je suis rentré au cabinet Deloitte, en tant que prestataire, il y a environ 13 ans, et j'ai été recruté en tant que salarié Deloitte, il y a 5 ans. J'ai donc pu constater les évolutions vers une sécurité

de plus en plus perfectionnée sur l'ensemble du site de Neuilly-sur-Seine.

Mes divers rôles, au sein du service sécurité, ont été agent de sécurité, chef de poste, exploitant sécurité ou encore formateur incendie.

Je suis désormais coordinateur des services généraux, sur le pôle 136, ce qui m'a permis de constater une évolution forte vers la responsabilité sociale et environnementale. Le service sécurité est chargé d'une mission d'aide et de conseil, dans la préparation et la mise en œuvre d'une politique préventive, en matière de sécurité et d'hygiène du travail.

Ainsi, tous les ans, j'organise des formations « sécurité incendie »; celles-ci sont de plus en plus suivies par nos collaborateurs. Contrairement au passé, ces derniers attachent beaucoup plus d'importance à tout ce qui concerne la sécurité. De plus, le service sécurité est de plus en plus sollicité par les collaborateurs pour des renseignements par téléphone, mail, etc. Les questions, éventuelles suggestions, améliorations ou remarques sont en nette progression.

Nous pouvons donc affirmer aujourd'hui que la sécurité joue un rôle de plus en plus important aux yeux de nos collaborateurs, pour la plus grande satisfaction des équipes sécurité.

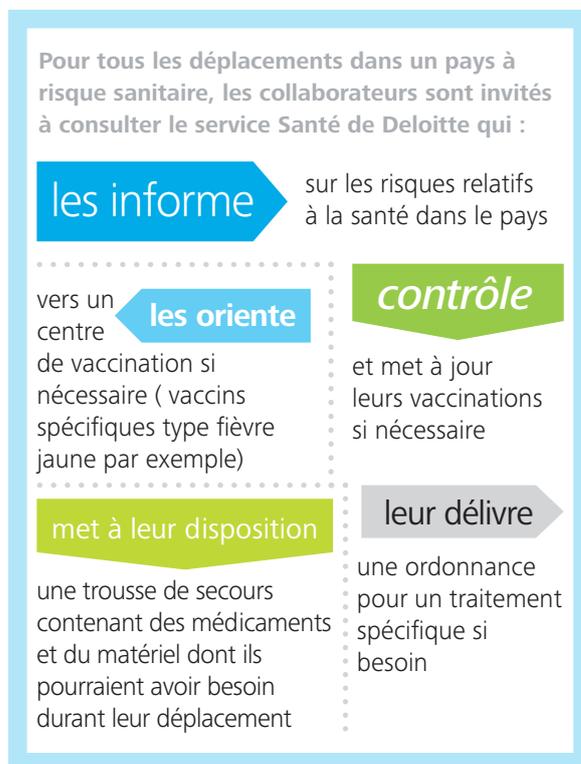


La firme organise désormais chaque année la « Security Week », qui permet de sensibiliser et de former les collaborateurs à la sécurité. La première édition de cet événement, en novembre 2012, portait sur les thèmes de la sécurité dans les locaux, la sécurité lors de déplacements professionnels et la protection de l'information. Durant une semaine, des messages sur ces thèmes ont été relayés aux collaborateurs via une campagne d'affichage, des questionnaires et des mémos sur les bonnes pratiques. Deux conférences de sensibilisation à la sécurité – sûreté ont été organisées dans nos locaux. Des calendriers ont été imprimés et distribués reprenant douze messages de prévention et de sensibilisation.

La Security Week est, cette année, axée sur la confidentialité et la protection de l'information. En 2013, la firme a renforcé son dispositif de sécurisation des déplacements professionnels par la mise en place d'un outil de suivi des voyages qui permet notamment :

- **d'informer** les collaborateurs en amont de leur départ sur les risques sanitaires et sécuritaires liés au pays dans lequel ils se rendent, ainsi que sur les démarches qu'ils doivent accomplir avant leur départ ;
- **de suivre** précisément les déplacements des collaborateurs, afin d'être plus réactif via un système d'alerte en cas d'événement exceptionnel qui pourrait impacter les voyageurs.

Un guide « Sécurité pays » est mis à disposition de chaque collaborateur avant son départ en mission afin de le préparer au mieux à son déplacement professionnel. De plus, un pocket « Mémo Déplacement », édité dans un format de poche type carte de crédit et reprenant l'ensemble des numéros utiles en cas d'urgence, est mis à disposition des collaborateurs.

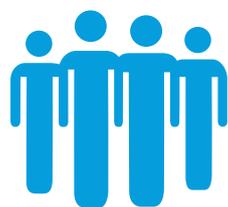




3. Agir pour
l'éducation et le
développement
solidaire



Depuis sa création en 2008, la Fondation d'entreprise Deloitte soutient des programmes d'actions en faveur de l'éducation et du développement solidaire. Elle a ainsi développé de nombreux partenariats inscrits dans la durée, notamment avec des établissements scolaires, des associations, de grandes institutions afin de créer ensemble des solutions innovantes au bénéfice de la société. En 2013, au travers de sa Fondation d'entreprise, Deloitte a renouvelé son engagement sociétal avec pour objectif de démultiplier l'impact de ses actions au cours des prochaines années.



8 120
bénéficiaires
dont 4000
enfants invités
par le Secours
Populaire



645 000
euros de budget



1 016
collaborateurs Deloitte
investis dans les actions
de la Fondation



11 813
heures d'implication

Favoriser l'égalité des chances

Proposer un accompagnement du collègue à l'entrée dans la vie active au travers de l'entreprise

Créer une passerelle entre éducation et entreprise

Les jumelages solidaires

S'intéresser à l'égalité des chances dans le système éducatif français revient à donner à chaque jeune les opportunités de se réaliser et de s'inscrire dans la société. Avec l'Education nationale, la Fondation d'entreprise Deloitte a créé un concept innovant de jumelage entre une entreprise et un établissement scolaire basé sur les échanges bilatéraux. Depuis 2010 et en partenariat avec l'association Le Réseau (Réseau national des entreprises pour l'égalité des chances dans l'Education nationale), Deloitte est lié de manière pérenne avec le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles.

Fort de ce succès, la Fondation d'entreprise Deloitte a signé de nouveaux partenariats avec les lycées Jean Condorcet de Bordeaux et Alfred Kastler de Cergy-Pontoise.

Ces jumelages se déclinent en amont du lycée avec des partenariats entreprise/collèges, autour d'initiatives comme le stage découverte pour les élèves de 3^e. En 2013, 32 collégiens (élèves d'établissements partenaires situés en ZEP et enfants de collaborateurs) ont effectué leur stage découverte au sein de Deloitte.

Le parrainage

La relation que les parrains et les marraines ont avec les étudiants qui souhaitent bénéficier du programme de parrainage est basée sur l'échange, l'écoute et la confiance mutuelle qui s'installe au fil des ans. Elle constitue aussi le premier cercle du réseau professionnel de ces jeunes.

Proposer un accompagnement du collègue à l'entrée dans la vie active au travers de la culture

Elargir les horizons et accéder à la culture

La culture est une problématique sociétale essentielle dans le cadre de l'égalité des chances. Deloitte s'engage ainsi dans différents projets en partenariat avec de grandes institutions culturelles.

Le Château de Versailles

Forte du succès des années précédentes, la Fondation Deloitte a reconduit son partenariat avec le Château de Versailles. Cette année, le programme a impliqué trois établissements scolaires – les collèges Robert Doisneau de Gonesse et Jean Lurçat de Sarcelles, à l'instar de l'an passé, et le collège Montaigne de Goussainville (nouvel établissement partenaire). Ainsi, le 17 avril 2013, le programme a débuté par une visite virtuelle interactive dans l'amphithéâtre de Deloitte, animée par un conférencier du château.

Le 25 mai, 500 personnes (collégiens, parents, équipes pédagogiques, étudiants de la Chaire ESSEC Leadership et Diversité, et 25 collaborateurs Deloitte « guides d'un jour ») ont participé à une journée de découverte du circuit des Grands Appartements du Roi et de la Reine et du domaine de Marie-Antoinette.

Le partenariat avec l'AROP

A l'initiative de Taj, la Fondation d'entreprise Deloitte a reconduit le partenariat avec l'AROP* dans le cadre du programme des matinées « Rêve d'enfants », destiné à faire découvrir aux jeunes publics issus de zones sensibles la magie d'un ballet à l'Opéra national de Paris.

Le 9 décembre, 70 jeunes suivis par la Fondation, étudiants en classe préparatoire du lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles et élèves des collèges Jean Lurçat de Sarcelles et Michel Montaigne de Goussainville ont été invités avec leurs professeurs à assister au ballet Don Quichotte à l'Opéra Bastille.

*Association pour le rayonnement de l'Opéra national de Paris

Proposer un accompagnement du collègue à l'entrée dans la vie active au travers du sport

Développer l'esprit d'équipe via le sport

Le Derby

Pour la deuxième fois, le Derby – week-end de challenge sportif de Deloitte alliant, depuis 1991, de nombreuses épreuves en natation, VTT, canoë-kayak, courses d'orientation – a ouvert ses portes aux élèves de Sarcelles.

Les six élèves représentant leur lycée ont été sélectionnés pour leur conduite et leurs résultats scolaires.

Deux collaborateurs Deloitte ont coaché l'équipe de Sarcelles : présentation du déroulé du week-end et initiation à la lecture de carte pour la course d'orientation.

L'Association RAID ESSEC a été créée en 2008



Mimi Diaby

Senior Audit
Deloitte Afrique
francophone

Etre marraine pour moi, c'est suivre un étudiant, répondre à ses questions sur l'orientation de l'école qu'il voudrait intégrer, sur la carrière qu'il voudrait faire, lui dire qu'on est là [pour lui] et essayer de prendre moi-même des initiatives pour lui apporter des solutions.

par quelques étudiants de première année de l'ESSEC, avec l'objectif de partager une passion commune pour les sports nature et la montagne. Grâce au partenariat avec la Fondation d'entreprise Deloitte, une équipe d'élèves du lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles a pu participer à la deuxième édition du RAID ESSEC, qui s'est déroulée le samedi 16 mars 2013 au cœur du Parc naturel régional du Vexin. Trail, VTT, course d'orientation et kayak ont ponctué cette journée sportive sous le signe du partage et du dépassement de soi.

Accompagner les porteurs de solutions socialement innovantes

Soutenir l'entrepreneuriat social

Identification de porteurs de projets socialement innovants

La Fondation d'entreprise Deloitte a été à nouveau partenaire de la Global Social Venture Competition (GSVC), créée en 1999 par l'Université de Berkeley et organisée par l'Institut de l'innovation et de l'entrepreneuriat social de l'ESSEC dans les pays francophones (zone EMEA et Québec).

La GSVC est un concours international de business plans réservé à des projets d'entreprises alliant viabilité économique et impact social et/ou environnemental, portés par des étudiants et jeunes diplômés.

Pour la première fois dans l'histoire de la compétition, c'est un projet francophone burkinabé, FASO SOAP qui a remporté le premier Prix (25 000 dollars US) ainsi que le prix du public (1 500 dollars US).



Mécénat de compétences

Deloitte Academy Project for Africa

Associée à des bureaux Deloitte européens depuis 2012 dans un projet au profit de l'association Close The Gap, la firme française a poursuivi en 2013 son engagement en faveur de The Deloitte Academy Project for Africa – qui a pour objectif de soutenir des projets de développement solidaire en Afrique, en combinant à la fois le don de matériel informatique et l'apport des compétences des collaborateurs de Deloitte.

En octobre 2013, un manager de l'activité Financial Advisory a participé à un projet en Tanzanie au côté de quatre autres ambassadeurs de Deloitte. Leur mission d'une durée de 18 jours a consisté dans un premier temps à accompagner des étudiants et jeunes diplômés d'universités en lien avec la Fondation ICT4D* (partenaire de Close The Gap en Tanzanie) dans le processus de création d'entreprise ou de réalisation de projets.

Cet accompagnement a permis aux participants d'acquérir des compétences et de les mettre en pratique. Près de 30 porteurs de projets ont bénéficié de ce mentoring.

La deuxième partie de la mission a été consacrée au projet de recyclage de déchets électroniques développé par l'association Worldloop et plus spécifiquement à la réalisation d'un business plan relatif à une joint-venture entre les entreprises Chilambo (collecte de déchets plastiques) et OK Plast (transformation des déchets) et d'une présentation destinée à des investisseurs potentiels.

*ICT4D : Information and Communications Technologies for Development



Laurent Lepasant

Manager
Financial Advisory Services
C'est une formidable opportunité, offerte par la firme que de pouvoir mettre mes quelques années d'expérience au service d'une grande cause. Une aventure riche en découvertes et en partages.

S'engager durablement aux côtés d'organismes vecteurs de réinsertion professionnelle

SNC

Depuis 2003, Deloitte et In Extenso ont développé un partenariat avec l'association Solidarités Nouvelles face au Chômage qui propose, grâce à l'engagement des collaborateurs, un accompagnement personnalisé aux demandeurs d'emploi. Outre l'ouverture de son centre d'autoformation (e-campus) aux demandeurs d'emploi deux fois par semaine, Deloitte organise des ateliers de formation en anglais et accompagne la recherche d'emploi grâce à un suivi personnalisé en binôme. Une trentaine de collaborateurs Deloitte et In Extenso accompagnent à Paris et à Lyon une vingtaine de demandeurs d'emploi, sur leur lieu et temps de travail. Une réunion est organisée environ toutes les six semaines pour réunir tous les collaborateurs impliqués afin d'échanger sur les différents accompagnements.

Ecodair

Deloitte fait don d'une partie de son matériel informatique à la société de reconditionnement de matériel informatique Ecodair, qui emploie des personnes en situation de handicap psychique ou en insertion. Ecodair revend 20 € les ordinateurs remis à neuf, garantis 6 mois, en priorité aux jeunes et aux demandeurs d'emploi parrainés par les collaborateurs de Deloitte.

Mobiliser les collaborateurs en faveur d'actions citoyennes

La semaine du développement durable

A l'occasion de la Semaine du développement durable, la Fondation a proposé aux collaborateurs de Neuilly de participer à une grande opération de mobilisation en faveur du Secours Populaire, le 4 avril 2013. Deux actions (un flashmob solidaire sur le parvis de Neuilly et une photo de groupe) ont rassemblé plus de 600 personnes et permis un don de 6 500 euros au Secours Populaire Français.

« La journée des Oubliés des vacances »

Dédiée aux enfants qui n'ont pas la chance de partir en vacances, « La journée des Oubliés des vacances », est une initiative récurrente du Secours Populaire Français. En partenariat avec la Fondation d'entreprise Deloitte, cet événement d'envergure a rassemblé près de 4 500 enfants et plus de 1 500 bénévoles sur la plage de Cabourg le 28 août 2013. La somme réunie grâce à la mobilisation des collaborateurs durant la semaine du développement durable a contribué à l'installation des tentes sur la plage afin d'abriter des postes essentiels (infirmier, goûter etc.).



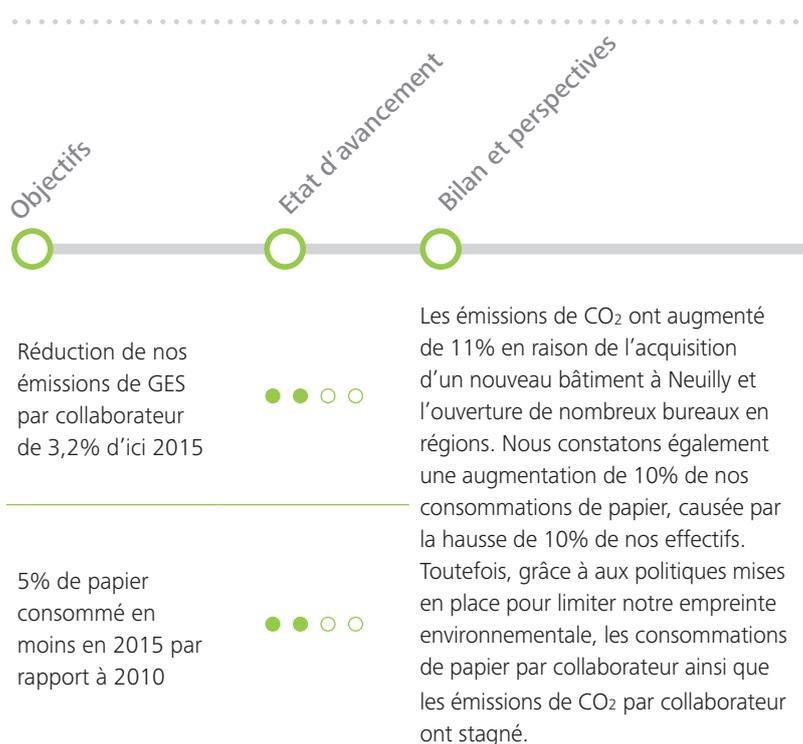


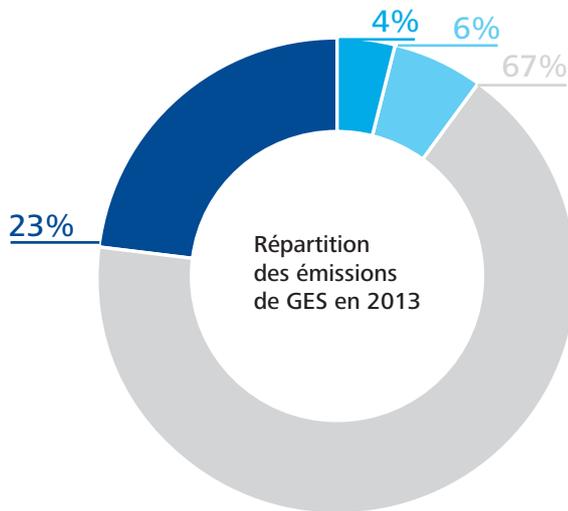
4. Limiter notre
empreinte
environnementale



Afin d'atteindre notre objectif de réduction de gaz à effet de serre par collaborateur, les efforts ont été placés en 2013 sur l'optimisation de l'efficacité énergétique de nos locaux et la stabilisation de nos émissions liées aux déplacements professionnels. Cette année aura également été marquée par le succès du déploiement du recyclage papier dans certains des bureaux régionaux, amenant une augmentation de plus de 150% de papier recyclé par rapport à l'exercice précédent.

Où en sommes-nous de nos objectifs ?





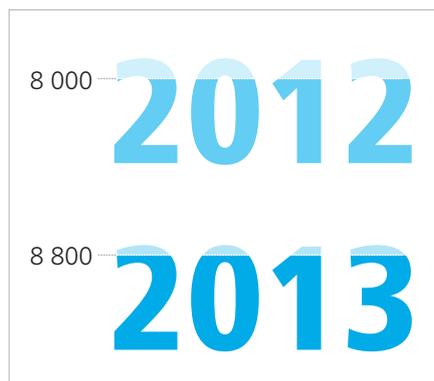
Réduire nos émissions de gaz à effet de serre :

Afin de maîtriser notre impact environnemental, Deloitte a engagé depuis 2012 un plan d'actions visant à la réduction de 3,2% d'intensité carbone (émissions de gaz à effet de serre par collaborateur) d'ici 2015. Pour atteindre cet objectif, l'accent a été mis en 2013, sur deux axes : la réduction de nos déplacements professionnels (dont ceux en avion) ainsi que la réduction de la consommation de papier.

- Emissions de GES liées aux déplacements professionnels (t éq CO₂)
- Emissions liées aux fuites de fluides frigorigènes
- Emissions de GES liées aux consommations des bâtiments (t éq CO₂)
- Emissions liées à la consommation de papier

Nos émissions ont augmenté de 11% par rapport à 2012. Cela s'explique principalement par l'acquisition d'un nouveau bâtiment à Neuilly, ainsi que l'ouverture de nouveaux bureaux en régions, qui ont entraîné l'augmentation de nos consommations énergétiques. En 2013, le suivi des flux de fluides frigorigènes a également été ajouté à notre reporting RSE, ce qui a impacté nos émissions.

Emissions de GES totales (t éq CO₂)



Les données 2012 ont été recalculées avec les nouveaux facteurs d'émission

Empreinte environnementale de nos activités

- Emissions de GES liées aux déplacements professionnels : 874 kg eq CO₂ par collaborateur (- 9% par rapport à 2012)
- Consommation de papier : 64 kg par collaborateur (Stabilisation par rapport à 2012)
- Quantité de papier recyclé : 135 tonnes (+ 168% par rapport à 2012)
- Emissions de GES liées aux consommations d'énergie de nos bâtiments : 46 kg eq par m²

Politique de réduction de nos déplacements professionnels

En 2013, nos déplacements professionnels en avion ont représenté 40% de nos émissions de gaz à effet de serre (GES). Ces émissions sont en majorité liées aux besoins de déplacements pour nos missions de services auprès de grands groupes internationaux.

Depuis plusieurs années, Deloitte investit dans des outils permettant de faciliter le travail à distance des collaborateurs : vidéoconférences, téléconférences, travail collaboratif etc. En parallèle, lorsque les trajets sont inférieurs à trois heures, le train est le moyen de transport privilégié. En 2013, la firme a débuté une campagne de sensibilisation auprès de ses collaborateurs sur la réduction de l'empreinte environnementale.

Utilisation de la voiture électrique

Les déplacements en voiture comptant pour 20,5% de nos émissions de GES, ils représentent un levier important pour réduire notre taux d'émission. En 2013, Deloitte a pris l'initiative de favoriser le recours aux véhicules électriques, notamment au sein de la population d'associés, en mettant en place les mesures suivantes : la prise en charge de la location de la batterie des voitures électriques, ainsi que de 2/3 de l'installation d'une borne de recharge individuelle.

Le Campus Neuilly de Deloitte dispose actuellement de 8 bornes électriques dans ses parkings qui permettent la recharge gratuite et concomitante de 16 véhicules électriques, chaque borne disposant de deux chargeurs.



Lorna Lucet

Consultante

Aussi bien en audit financier qu'en audit environnemental et social, les deux lignes de services dans lesquelles j'ai travaillé chez Deloitte, j'ai été amenée à beaucoup me déplacer. Impossible de faire autrement.

Ce qui m'a étonnée dès le début, c'est que, contrairement à d'autres entreprises dans lesquelles j'avais pu travailler auparavant, l'avion n'est pas un réflexe automatique.

Il est évident que sur les longues distances, l'avion est irremplaçable, mais comme la plupart de mes déplacements s'effectuaient en France ou dans les pays limitrophes, mes managers me proposaient très souvent de préconiser le train. Et il est vrai que j'y ai trouvé une plus grande flexibilité et un réseau ferroviaire insoupçonné ! D'autant plus que la durée des trajets est parfois très similaire ou avec une différence très peu significative. Deloitte promeut depuis plusieurs années ces changements de mentalité auprès de ses collaborateurs et cela fonctionne bien !



Claire Deguerry

Associée

Finance M&A Transaction Services

J'ai acheté une voiture électrique dans un souci de concilier respect de l'environnement et mon confort personnel puisque je prends ma voiture tous les

jours pour aller chez Deloitte. De surcroît, le bonus écologique de 7 000€ m'était apparu attractif puisqu'il permettait de ramener le prix de la voiture quasiment au prix des voitures de même catégorie fonctionnant à l'essence. Le prix de la location de la batterie est équivalent à celui du coût de l'essence mensuelle (80€). Ainsi d'un point de vue économique, la voiture électrique est un choix pertinent et, en plus, soutenu par la firme.

A l'usage, le confort de conduite s'est avéré au-delà de mes attentes : le silence de l'habitacle en fait un véritable cocon et la puissance des accélérations rend la conduite en ville très agréable.

Enfin, la ville de Paris a prévu la gratuité des stationnements en ville pour toutes les voitures électriques, ce qui représente un atout de taille.

Effacité énergétique de nos bâtiments

La consommation énergétique de nos bâtiments représente aujourd'hui 23% du total de nos émissions CO₂. Nous continuons à travailler sur la maîtrise de cette consommation à travers une démarche de Green IT et de sensibilisation des collaborateurs. En plus des actions menées jusqu'à présent, Deloitte a, cette année, procédé à de nouvelles améliorations sur le Campus Neuilly afin d'accroître notre efficacité énergétique :

- **extinction automatique** des enseignes des bâtiments durant la nuit ;
- **extinction manuelle** des bureaux et sanitaires par les gardiens de nuit entre 1 heure et 7 heures du matin ;
- **remplacement** des spots incandescents sur certaines parties de nos locaux par des LEDs à durée de vie plus longue et consommation énergétique moindre ;
- **extinction** systématique des lumières, halogènes, appareils électroménagers pendant les rondes de nuit ;
- **systematisation** des détecteurs de présence dans les espaces communs ;
- **remplacement** de tous les ouvrants par des fenêtres à double vitrage ;
- **remplacement** progressif des fontaines à eau en bonbonnes par des fontaines réseau.

Limiter la consommation de papier et le recycler

La consommation de papier a augmenté en 2013 en raison d'une augmentation de 10% des effectifs. Cependant, la politique de dématérialisation des supports engagée depuis plusieurs années a permis de stabiliser les consommations par collaborateur. Pour renforcer nos efforts en la matière, nous prévoyons :

- une sensibilisation accrue des collaborateurs sur notre engagement à moins consommer de papier ;
- la poursuite de notre politique de dématérialisation ;
- l'investissement dans les nouvelles technologies, permettant d'accompagner les efforts de sensibilisation.

En fin d'année 2013, nous avons investi dans la mise en place de la solution « Follow me printing », déployée sur un pilote de 350 collaborateurs. Cette technologie permettra d'assurer la sécurisation des documents et une économie de papier et de consommables. En effet, les documents envoyés aux imprimantes ne seront délivrés que lorsque le collaborateur se sera identifié sur l'imprimante.

Le dispositif de recyclage du papier consommé, initialement limité aux bureaux de Neuilly, a été étendu aux bureaux régionaux, avec pour l'instant : Nantes, Strasbourg, Lille, Lyon, Marseille et Cannes. Le déploiement de ce dispositif a permis en 2013 le recyclage de plus de 135 tonnes de papier et de doubler ainsi notre taux de recyclage papier.

Pour ce recyclage, Deloitte a choisi de privilégier dès que possible le recours au secteur protégé, avec par exemple, une société employant des travailleurs handicapés, l'Entreprise locale d'initiatives au service de l'environnement (ELISE) et contribuant également au programme CEDRE (Créer des emplois durables dans le recyclage et l'environnement)



Yves Chatelet

Directeur Services généraux
Services aux bâtiments

Nous avons mis en place au sein de la firme plusieurs types de recyclage. Tout d'abord, le recyclage du papier avec à chaque étage de nos locaux à Neuilly des bacs prévus à cet effet,

ensuite celui des consommables informatiques (ceux des photocopieurs), mais également celui des capsules de café ainsi que des ampoules usagées. En 2013, nous nous sommes fixé des objectifs tels qu'organiser le recyclage des piles usagées, l'extension du processus de recyclage du papier et des consommables informatiques au niveau national. Un de nos objectifs est également de mettre en place une politique de recyclage à Neuilly au niveau de nos déchets alimentaires, cartons et canettes. Nous comptons sur tous nos collaborateurs pour nous aider dans cette démarche !

Politique d'achats responsables

Notre politique d'achats responsables est axée sur deux principes directeurs :

- **favoriser** le recours au secteur protégé,
- **limiter** les impacts environnementaux directs.

Depuis plusieurs années, Deloitte utilise du papier éco-labellisé pour toute la gamme de papier destiné à l'usage courant à Paris et en régions. Pour progresser dans sa démarche, la firme a mis en place, de manière systématique à Lyon, la tarification lettre verte pour son courrier. Cette tarification est conçue pour émettre jusqu'à 30% de CO₂ en moins que la lettre prioritaire actuelle. Une étude pour un déploiement sur les autres sites est actuellement en cours.

Nous continuons de sélectionner avec l'aide de nos fournisseurs environ 20% de produits « verts » concernant les fournitures de bureaux et avons mis en place cette année avec le financeur « GreenFlex », des catalogues « Ecoguide fournisseurs » permettant de faciliter le choix des fournisseurs en proposant un benchmark et une évaluation de ceux se trouvant sur le marché. En complément, nous avons mis en place cette année le programme « BeeGreen » avec notre partenaire « GreenFlex » pour un pilotage de notre parc d'actifs informatiques en trois dimensions : technologique, économique et environnementale.

Sensibilisation des collaborateurs à la réduction de notre empreinte environnementale

Deloitte a poursuivi les actions de sensibilisation de ses collaborateurs à un comportement écoresponsable. Lors de la Semaine du développement durable, nous avons sollicité nos collaborateurs en leur faisant remplir un questionnaire sur leur empreinte environnementale.

En parallèle, nous avons lancé un dialogue participatif, afin que chacun s'implique dans la réduction des impacts environnementaux de la firme. Une campagne de communication sur nos objectifs de réduction de GES et nos principaux axes de travail a également été déployée en interne.



Sophie Sabos

Consultante

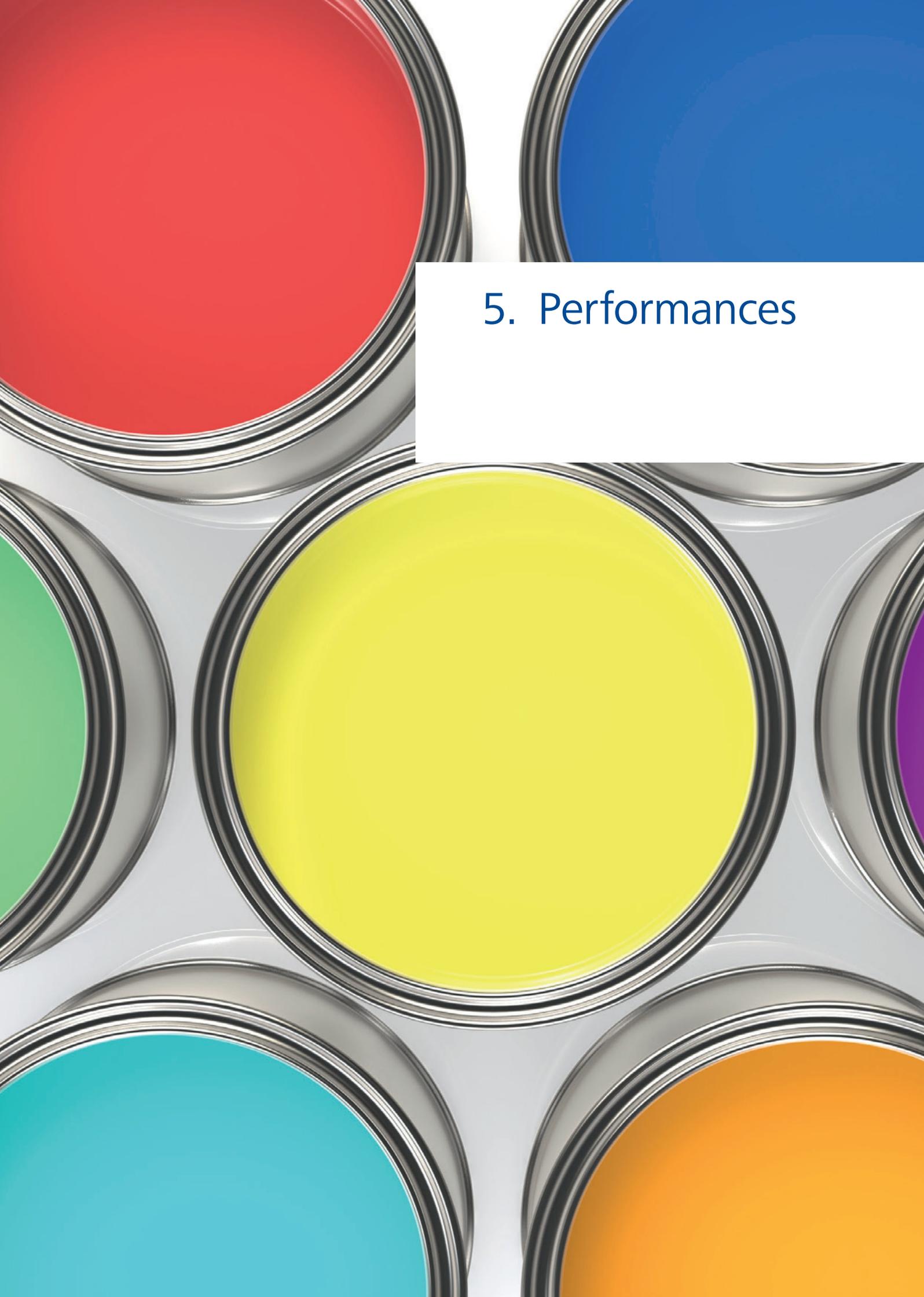
Conseil Technology Advisory
J'ai intégré Deloitte en septembre 2012 et ce qui m'a surpris en arrivant, c'est le nombre d'initiatives prises par la firme sur les problématiques environnementales et sociétales.

L'une d'entre elle, particulièrement conviviale, fut la « Semaine du développement durable ». Je pense notamment à une journée, au concept simple mais efficace. Il s'agissait de faire part de toutes ses idées de changement, idées qui pourraient avoir un impact bénéfique sur notre environnement. Un tract avec quelques messages clés nous avait été distribué avant le déjeuner permettant ainsi d'alimenter les débats à table sur nos comportements quotidiens, professionnels et personnels. Cela était complété par un test pour évaluer son empreinte carbone. A l'issue de ce temps de pause, nous avons pu formaliser une dizaine de propositions pour ainsi participer à la politique environnementale de Deloitte.



Pacte mondial		Concordance dans le rapport RSE	
Thèmes	Principes	Pages	Descriptions
1. Droits de l'homme	1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit national relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;	20, 28, 30 et 31	Deloitte s'engage à respecter les droits de l'homme conformément à la législation en vigueur au niveau national et international.
	2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.	16	Deloitte dispose d'un code Ethique qui encadre l'activité de nos collaborateurs. Nos principes éthiques sont détaillés dans le rapport RSE.
2. Normes du travail	3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;	31	Deloitte est une entreprise soumise au droit du travail français qui est très protecteur de la liberté d'association et des droits de négociation collective. Nous disposons par ailleurs d'un comité d'entreprise qui est consulté régulièrement. Enfin, Deloitte s'engage à respecter les principes partout où la firme opère.
	4. à veiller à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;	20, 28, 30 et 31	Deloitte respecte le droit du travail français et les conventions internationales de l'OIT qui interdisent le travail forcé et le travail des enfants.
	5. l'abolition effective du travail des enfants ;	20, 28, 30 et 31	
	6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	18 à 39	
			Deloitte vise à être un employeur responsable et solidaire. Dans ce cadre, il s'engage à : 1. S'entourer de profils variés et favoriser l'employabilité grâce au développement des compétences. 2. Renforcer l'égalité professionnelle, ainsi que la diversité culturelle (57 nationalités) et sociale sans discrimination positive. 3. Favoriser l'accès des femmes au leadership sans aucune forme de discrimination positive via le programme Capital Féminin. 4. Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes à mobilité réduite, développant le recrutement de personnes handicapées et favorisant le recours au secteur protégé grâce à la Mission Handicap. 5. Agir au quotidien en faveur de la diversité sociale en France, à travers les actions de la Fondation Deloitte.
3. Environnement	7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;	42 à 45	Deloitte est une société de services. Ses impacts environnementaux sont donc limités ; toutefois, Deloitte s'applique à limiter son empreinte environnementale en visant une réduction d'ici 2015 de 3,2% de son intensité carbone (à périmètre et méthode constants) en s'orientant notamment sur la réduction des émissions liés aux transports professionnels. Deloitte travaille également sur le recyclage du papier, la dématérialisation de ses supports via une politique de Green IT, un renforcement de sa politique d'achats responsables. La firme s'est également fixé un objectif d'ici 2015 de 5% de réduction de sa consommation papier par rapport à 2010. Deloitte comprend un service RSE accompagnant la mise en place et diffusion des pratiques environnementales.
	8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;	42 à 45	
	9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	42 à 45	
4. Lutte contre la corruption	10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	14 à 17	Deloitte France, ses associés et collaborateurs partagent des valeurs qui s'opposent à la corruption sous toutes ses formes. En conséquence, ils doivent respecter à la fois : <ul style="list-style-type: none"> • les principes anti-corruption déclinés dans la politique firme, • la législation anti-corruption applicable en France, et, le cas échéant, • la législation anti-corruption du ou des pays dans lesquels la mission est réalisée



The background of the slide features a top-down view of several open paint cans. The cans are arranged in a grid-like pattern, with their circular openings filled with vibrant colors. The colors include a large red can in the top left, a blue can in the top right, a large yellow can in the center, a green can on the left, a purple can on the right, a cyan can in the bottom left, and an orange can in the bottom right. The metal rims of the cans are visible, and the overall lighting is bright and even.

5. Performances



Les tableaux qui suivent détaillent nos indicateurs de performance environnementaux, sociaux et sociétaux. Ils ont été définis pour rendre compte en toute transparence de nos principaux impacts et de notre performance durable.

Ils prennent également en compte nos obligations réglementaires en matière de reporting RSE.

Méthodologie de reporting

Périmètre du reporting environnemental

Le périmètre des données environnementales publiées dans le rapport RSE 2013 couvre les activités de Deloitte, d'In Extenso et de Taj en France, soit un total de 6 781 employés répartis sur plus de 200 établissements. Les données ne comprennent pas les bureaux intégrés en cours d'exercice fiscal, ni les bureaux en Afrique. In Extenso n'étant pas en mesure, cette année, de publier des données sur les déplacements professionnels, les indicateurs liés à ces déplacements ne portent que sur le périmètre Deloitte et Taj.

Les données environnementales 2012 ont été recalculées au pro-forma 2013 afin de pouvoir les comparer, et les émissions GES publiées pour l'année 2012 ont été ajustées en prenant en compte les facteurs d'émission utilisés pour 2013 afin d'avoir une base de comparaison homogène. L'impact GES des bâtiments qui abritent des activités de l'UES (unité économique et sociale), sans que cette dernière n'en soit propriétaire, est donc inclus.

Pour des raisons de transparence sur nos performances environnementales et parce que l'essentiel de nos émissions de GES est lié aux déplacements professionnels, nous avons choisi d'aller au-delà des exigences réglementaires. Nous avons élargi notre périmètre de reporting à une partie du scope 3 (cf. ci-dessous).

Ainsi, les différentes sources d'émissions incluses dans le bilan GES sont les suivantes :

Scope 1

- consommation de fioul domestique pour le chauffage des bâtiments occupés au 31 mai 2013
- consommation de gaz naturel pour le chauffage des bâtiments occupés au 31 mai 2013

Scope 2

- consommation d'électricité des bâtiments occupés au 31 mai 2013
- émissions liées aux fuites de fluides réfrigérants des appareils de climatisation de nos bâtiments occupés au 31 mai 2013

Scope 3

- déplacements professionnels (en avion, train, voiture et taxi) des collaborateurs des sociétés de Deloitte et de Taj au 31 mai 2013
- consommations de papier au 31 mai 2013

Le bilan GES ne comprend pas :

- les déplacements professionnels (avion, train, voiture, taxi) des collaborateurs d'In Extenso (scope 3). L'impact devrait être limité, dans la mesure où ces collaborateurs sont répartis sur plusieurs bureaux régionaux qui desservent des clients présents dans un périmètre géographique restreint ;
- les nuits d'hôtel des collaborateurs de Deloitte, In Extenso et Taj lors de leurs déplacements professionnels ;
- les déplacements domicile-travail.

Périmètre du reporting social

Les données sociales couvrent l'ensemble des bureaux Deloitte en France, Taj et In Extenso. Elles ne comprennent pas les sociétés intégrées en cours d'exercice fiscal (ex : Scacchi, Monitor, Hudellet, Durand...), ni les bureaux en Afrique. In Extenso n'étant pas en mesure, cette année, de publier des données concernant les heures travaillées et l'accidentologie, les indicateurs correspondants ne portent que sur le périmètre Deloitte et Taj.

Période de reporting

Les indicateurs publiés concernent l'année fiscale 2013, c'est-à-dire du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013, sauf pour certains indicateurs sociaux issus du bilan social qui portent sur l'année calendaire, tels que les indicateurs de formation et le nombre de personnes en situation de handicap.

Organisation du reporting

Les données sont collectées dans les différentes entités puis consolidées au niveau du siège :

- les données sociales sont collectées auprès des Directions des ressources humaines et des services Formation ;
- les données sociétales sont obtenues auprès de la Fondation d'entreprise Deloitte France et du contrôle de gestion Groupe ;
- les données de consommation d'énergie et de papier sont collectées par les bureaux ;
- les données concernant les déplacements professionnels des collaborateurs sont collectées auprès de l'agence de voyages Carlson Wagonlit Travel (CWT), de Total et de BP pour les cartes essence, des agences de location de voitures avec lesquelles nous travaillons (Europcar, Avis et National Citer), et de nos services Achats et Notes de frais ;
- les données concernant la consommation de papier des collaborateurs sont collectées auprès de nos services Achats.

Analyse de matérialité

Les informations mentionnées dans ce rapport couvrent les 42 thématiques de la loi Grenelle II, structurées en trois catégories : les informations sociales, les informations environnementales et les informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable.

Deloitte étant une société de services, ses impacts environnementaux sont donc limités. Il est à noter que certaines thématiques ne nous concernent pas du fait de la nature de nos activités. Ces thématiques exclues car non significatives ou non matérielles sont :

- le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement ;
- les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité ;
- l'utilisation des sols ;
- la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;
- la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;
- l'utilisation des sols ;
- l'adaptation aux conséquences du changement climatique ;
- les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité ;
- les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

Précisions méthodologiques

Sur les données publiées dans le présent rapport, il convient de préciser les éléments suivants :

Indicateurs sociétaux

- Les montants accordés aux œuvres caritatives correspondent aux principales donations effectuées par la Fondation Deloitte.

Indicateurs environnementaux

- Les consommations de fioul domestique et de gaz naturel : certains sites In Extenso et Deloitte ont reporté des consommations de fioul domestique et de gaz naturel pour leurs besoins de chauffage. Les consommations ont été calculées à partir des factures lorsque cela était possible. Lorsque la facture n'était pas disponible, les consommations de fioul et de gaz ont été estimées à partir des charges comptables enregistrées, converties en volume sur la base des prix moyens disponibles dans les bases publiques.

Ces consommations génèrent alors des émissions de GES directes via la combustion du gaz et du fioul domestique. Cette source d'émissions est comptabilisée dans le bilan GES, dans le scope 1.

- Les consommations d'électricité en kWh des différents sites sont liées à nos besoins de chauffage, d'éclairage des bâtiments et à la consommation de notre parc informatique (ordinateurs, serveurs, imprimantes...).

Les quantités en kWh ont été utilisées comme des données d'activité et calculées à partir des factures transmises par les Services généraux, à chaque fois que cela était possible. Lorsque la facture n'était pas disponible, les consommations ont été estimées selon la consommation moyenne par m². Les consommations d'électricité reportées en 2012 ont été réajustées au proforma 2013. Ces émissions sont considérées comme des émissions indirectes, liées à la production d'électricité, comptabilisées dans le scope 2 du bilan GES.

- Les calculs des émissions liées aux déplacements professionnels de nos collaborateurs se sont appuyés sur les points méthodologiques suivants :
 - les facteurs d'émission utilisés pour calculer les émissions liées aux véhicules dépendent du type de carburant (essence ou diesel) et de la puissance du véhicule (nombre de chevaux). En cas d'absence de données disponibles sur le type de carburant, la répartition des consommations de carburant entre l'essence et le diesel a été faite sous l'hypothèse 40% essence, 60 % diesel, sur la base de la répartition des consommations du parc automobile français. En cas d'absence de données disponibles sur la puissance du véhicule, le facteur d'émission appliqué est la moyenne des facteurs d'émission disponibles dans la base carbone pour chaque catégorie de véhicule (nombre de chevaux) ;
 - les facteurs d'émission utilisés pour calculer les émissions liées aux voitures de location ont été collectés directement auprès des agences de location. Lorsque cette information n'était pas disponible, nous avons retenu les facteurs d'émission disponibles dans la base carbone pour chaque catégorie de véhicule (nombre de chevaux, carburant consommé) ;
 - les déplacements professionnels de nos collaborateurs utilisant leur véhicule personnel, sont suivis par le service Notes de frais en km parcourus, pour le remboursement des indemnités kilométriques. Ils ont été répartis entre les voitures utilisant du diesel et ceux utilisant de l'essence sur la base de la répartition du parc national, lorsque l'information sur la puissance des véhicules n'était pas disponible. Ils sont ensuite convertis en émissions de GES à partir des facteurs d'émission disponibles dans la base carbone et prenant en compte la puissance des véhicules ;
 - le ratio de 1,26 €/km a été utilisé pour déduire le nombre de kilomètres parcourus en taxi à partir des notes de frais saisies par les collaborateurs, auquel a été soustrait le montant par défaut de prise en charge de chaque course, estimé à 2,20 € ;
 - les statistiques disponibles pour les déplacements professionnels en train, en avion ou avec des voitures de location peuvent inclure des déplacements personnels et ne pas prendre en compte des déplacements effectués en dehors des réservations CWT ; cependant, l'impact n'est pas jugé significatif.

- La consommation de papier des collaborateurs de Taj et Deloitte est calculée à partir des approvisionnements en papier suivis par notre service Achats, celle des collaborateurs d'In Extenso est estimée sur la base d'une consommation annuelle moyenne de 28 ramettes par collaborateur. Les consommations de papier reportées en 2012 ont été réajustées au proforma 2013.

Indicateurs sociaux

Nous avons cette année changé le référentiel social et donc réajusté les chiffres de 2012 pour qu'ils correspondent - quand cela est possible - au nouveau périmètre appliqué aux données de 2013. Les indicateurs sociaux ne comprennent pas dans les effectifs les sociétés intégrées en cours d'exercice fiscal (ex : Scacchi, Monitor, Hudellet, Durand...).

- Les indicateurs concernant les effectifs prennent en compte le nombre de personnes inscrites sur le système de paie de Deloitte, Taj et In Extenso au 31 mai quel que soit le type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'alternance (professionnalisation et apprentissage) et quels que soient l'horaire de travail et le taux d'activité. Sont inclus dans les effectifs, les salariés dont le contrat est suspendu, en attente de la reprise de leur activité professionnelle. Ne sont pas inclus dans les effectifs : les associés en contrat de collaboration, les stagiaires école (rémunérés ou non), les intérimaires, les sous-traitants, les VIE (Volontariat international à l'étranger), les CIFRE (Conventions industrielles de formation par la recherche).

- L'indicateur Taux de fréquence des accidents du travail de travail et de trajet est le rapport entre le nombre d'accidents de travail et de trajet avec arrêt multiplié par 1 000 000 et le nombre total d'heures travaillées par l'effectif total de l'entreprise pendant l'année fiscale.
- L'indicateur Taux de gravité des accidents de travail et de trajet est le rapport entre le nombre de journées de travail perdues suite à l'accident de travail et de trajet avec arrêt multiplié par 1 000 et le nombre total d'heures travaillées par l'effectif total de l'entreprise pendant l'année fiscale.
- Les indicateurs de formation réfèrent aux formations engagées par Taj, Deloitte France et In Extenso au bénéfice de ses salariés au cours des heures de travail (incluant les formations en e-learning).



Indicateurs clés de performance : correspondance avec les thématiques Grenelle II

Thématiques Grenelle II	Indicateurs	2012 *	2013	Périmètre	
INFORMATIONS SOCIALES					
Emploi					
Effectif	Effectif total (voir le périmètre dans la partie Méthodologie)	6 153	6 781	●	
	- dont effectif femmes	3 670	4 044	●	
	- dont effectif CDI	6 074	6 251	●	
	- dont effectif CDD et contrats professionalisation	380	176	●	
	- dont effectif contrats d'apprentissage	113	136	●	
	Pyramide des âges				
	Effectif strictement inférieur à 25 ans		929	●	
	Effectif entre 26 et 29 ans	2 486	1 576	●	
	Effectif entre 30 et 39 ans	1 874	2 062	●	
	Effectif entre 40 et 49 ans	1 237	1 296	●	
	Effectif entre 50 et 54 ans	804	335	●	
	Effectif supérieur ou égal à 55 ans		492	●	
	Renouvellement du personnel	Total entrées	2 361	2 476	●
- dont embauches		2 158	2 230	●	
- dont réembauches		203	246	●	
Total sorties		1 954	2 233	●	
- dont licenciements		37	59	●	
- dont démissions		586	569	●	
Turnover		34%	35%	●	
Rémunérations et leur évolution		N/D	N/D	○	
Organisation du travail					
Organisation du temps de travail	Total effectif temps partiel	571	668	●	
Absentéisme	Taux d'absentéisme	3,12%	3,62%	●	
Relations sociales					
Organisation du dialogue social	Deloitte organise des dialogues avec ses collaborateurs via webcasts et déjeuners d'échanges			●	
Bilan des accords collectifs	Deloitte n'a pas d'organisation syndicale			N/A	
Santé et sécurité					
Conditions de santé et de sécurité au travail	Une politique Santé et prévention du stress au travail a été mise en place, des formations à la sécurité (incendies, premiers secours...) sont également proposées aux collaborateurs (page 31)			●	
Accidents du travail	Nombre d'accidents de travail ou de trajet	13	18	●	
	Nombre de jours d'arrêt lié à un accident de travail ou de trajet	125	569	●	
	Taux de fréquence	2	2,15	●	
	Taux de gravité	0	0,07	●	
Formation					
Formation	Nombre d'heures de formation	150 024	197 129	●	
	Nombre de personnes formées	8 306	6 181	●	
Egalité de traitement					
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Programme Capital Féminin (page 28)			●	
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Mission Handicap (page 30)			●	
Politique de lutte contre les discriminations	Fondation d'entreprise Deloitte (page 35)			●	
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives...					
au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Deloitte France est une société de prestations intellectuelles dont les activités sont essentiellement basées en France. Elle respecte le droit du travail français qui protège la liberté d'association et les droits de négociation collective. La firme s'engage à respecter la liberté syndicale partout où elle opère.			●	
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Nombre de collaborateurs handicapés	58	73	●	
	Nombre de nationalités présentes	98	130	●	
	Nombre de collaborateurs de nationalité étrangère	394	462	●	
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Deloitte France est une société de prestations intellectuelles dont les activités sont essentiellement basées en France. Elle respecte le droit du travail français ainsi que les conventions internationales de l'OIT qui interdisent le travail forcé ou obligatoire ainsi que le travail des enfants.			●	
à l'abolition effective du travail des enfants				●	

Thématiques Grenelle II	Indicateurs	2012 *	2013	Périmètre
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES				
Politique générale en matière environnementale				
L'Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière environnement	Deloitte France a axé l'un de ses piliers de la RSE sur "Limiter son empreinte environnementale", l'un des objectifs étant la réduction de 3,2% de son intensité carbone d'ici 2015. (page 40)			●
Pollution et gestion de déchets				
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Deloitte France a axé l'un de ses piliers de la RSE sur "Limiter son empreinte environnementale", l'un des objectifs étant de réduire la consommation de papier de 5% par rapport à 2010. Le recyclage des déchets papier a doublé en 2013 et le processus a été étendu aux bureaux régionaux. (page 40)			●
	Quantité de papier recyclé (tonnes)	50	135	●
Utilisation durable des ressources				
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables	Consommation électrique (GWh)	14,20	18,70	●
	Consommation de combustible (GWh)	2,06	2,20	●
	Deloitte France a également mis en place une politique de Green IT.			●
Changement climatique				
Rejets de gaz à effet de serre	Emissions de GES totales (t éq CO ²)	8 006	8 877	●
	Emissions de GES liées aux déplacements professionnels (t éq CO ²)	5 930	5 927	●
	Emissions de GES liées aux consommations des bâtiments (t éq CO ²)	1 551	2 007	●
	Emissions liées aux fuites de fluides frigorigènes (t éq CO ²)	<i>N/D</i>	364	●
	Emissions liées à la consommation de papier (t éq CO ²)	525	578	●
INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE				
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société				
en matière d'emploi et de développement régional	En 2013, Deloitte a embauché 2 230 collaborateurs au sein des 200 implantations française de son réseau.			●
sur les populations riveraines ou locales				●
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines				
Actions de partenariat ou de mécénat	Deloitte France a axé l'un de ses piliers de la RSE sur "Agir pour l'éducation et le développement solidaire" et le met en pratique via sa Fondation d'entreprise. (page 38)			●
Sous-traitance et fournisseurs				
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	La société a mis en place une politique d'achats responsables qu'elle applique à ses fournisseurs et qui s'articule sur deux principes directeurs :			●
Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	- favoriser le recours au secteur protégé - limiter les impacts environnementaux directs.			●
Loyauté des pratiques				
Actions engagées pour prévenir la corruption	Deloitte dispose d'un code éthique très strict qui encadre l'activité de nos collaborateurs. Nos principes éthiques sont détaillés dans le rapport RSE.			●
Autres actions engagées, au titre du présent 3°, en faveur des droits de l'homme	Deloitte France est une société de prestations intellectuelles dont les activités sont essentiellement basées en France. Elle respecte les droits de l'homme, et par ailleurs, par ses prestations de services, elle accompagne ses clients dans le renforcement de leurs dispositifs de respect des droits de l'homme.			●

Les données 2012* ont été réajustées pour correspondre au périmètre et méthodologie appliqués aux données 2013, les chiffres en italique n'ont pas pu être ajustés et correspondent aux données 2012 sur l'ancien périmètre.

● Publié sur l'ensemble du périmètre des activités de Deloitte France ● Publié sur un périmètre partiel ○ Non publié

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 200 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 7 950 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement. Pour en savoir plus, www.deloitte.fr

Deloitte
185, avenue Charles-de-Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tél. : 33 (0)1 40 88 28 00 - Fax : 33 (0)1 40 88 28 28

© Juin 2014 Deloitte SA - Tous droits réservés - Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Studio graphique Neuilly

Document imprimé sur papier certifié PEFC

