

DWay

Notre démarche de
développement durable



Deloitte en bref

Avec 193 000 collaborateurs dans plus de 150 pays, Deloitte est l'un des leaders mondiaux des services professionnels. Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues afin d'accompagner ses clients partout où ils opèrent.

En France, une offre pluridisciplinaire au service de toutes les organisations et dans tous les secteurs d'activité

Nous accompagnons tout type d'organisation, des grands groupes internationaux aux institutions publiques en passant par les investisseurs PME-TPE et les startup. Pour chaque client, un associé responsable a autorité sur le réseau mondial et est garant de :

- la qualité de service ;
- la remontée d'informations adaptées ;
- l'accès aux meilleures ressources ;
- la maîtrise des budgets ;
- la gestion des conflits d'intérêts ;
- la gestion de la collégialité (audit).

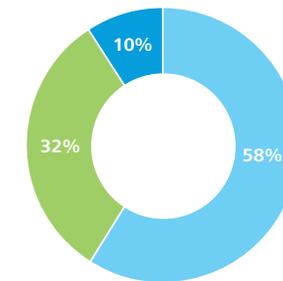
Pour répondre aux besoins et attentes de nos clients à la recherche d'une qualité de service à haute valeur ajoutée, nous avons adopté une organisation par secteur stratégique :

- Aviation & Transports
- Energie & Ressources
- Institutions financières
- Secteur public
- Technologies, Médias, Télécoms
- Distribution et produits de grande consommation
- Manufacturing
- Sciences de la vie



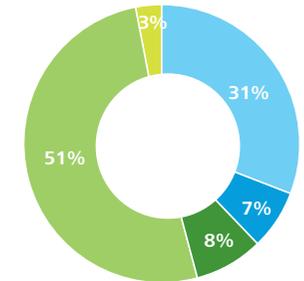
Un capital humain au cœur de notre processus de création de valeur ajoutée

Chiffre d'affaires 2012 : 853 millions d'euros
Répartition par activité (en %)



- Juridique & Fiscal (Taj)
- Audit & Conseils
- Expertise comptable (In Extenso)

6 800 collaborateurs et associés
Répartition par activité (en %)



- Juridique & Fiscal (Taj)
- Audit & Risk Services
- Expertise comptable (In Extenso)
- Financial Advisory
- Consulting

Notre démarche RSE en bref

4 priorités et 15 engagements

1

Placer l'éthique au cœur de nos métiers

- 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 ressources de consultation sur les questions d'éthique
- Poursuivre les efforts engagés avec l'ensemble des activités et des fonctions de la firme pour la mise en place d'un dispositif dynamique qui favorise l'écoute et le dialogue et soutienne un comportement éthique des associés et collaborateurs

2

Etre un employeur responsable et solidaire

- S'entourer de profils variés et favoriser l'employabilité grâce au développement des compétences
- Développer la reconnaissance et mobiliser nos collaborateurs autour d'un projet d'entreprise
- Renforcer l'égalité professionnelle et la diversité sans discrimination positive
- Mettre l'humain au cœur de notre environnement de travail
- Faciliter l'équilibre vie privée/vie professionnelle
- Permettre à chacun de construire sa trajectoire personnelle

3

Agir pour l'éducation et le développement solidaire

- S'engager en faveur de l'éducation et multiplier les approches pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail
- Etre un acteur du développement solidaire



4

Limiter notre empreinte environnementale

- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) liées au transport et aux bâtiments
- Réduire notre consommation de papier
- Réduire nos impacts indirects grâce à la mise en place d'une politique d'achats responsables



Entretien avec Alain Pons Président de la Direction générale

L'année 2012 en 3 questions

Quelles sont les principales réalisations RSE de Deloitte en 2012 ?

Cette année, je peux citer deux réalisations majeures de Deloitte qui ont fait progresser notre démarche RSE :

- la signature par l'ensemble des associés de la Charte du Management responsable qui précise les engagements de chaque personne ayant des responsabilités de management ;
- la mise en place d'un Comité Ethique opérationnel réunissant l'Ethic Officer et les membres du COMEX en charge des Ressources Humaines et des opérations. Ce comité a vocation à renforcer l'intégration des questions éthiques dans nos activités au quotidien ;
- la définition d'objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et la formalisation d'un plan d'actions pour les atteindre.

La Charte du Management responsable est structurante pour notre firme.

Elle définit le standard de management auquel nous aspirons, pour évoluer vers une culture du « mieux travailler ensemble ». Elle est un facteur clé de rétention et de motivation de nos talents, et donc de succès et d'excellence du service à nos clients. Cette charte a été

signée par l'ensemble des associés car ils sont des relais incontournables entre nos valeurs, nos engagements et leur traduction concrète sur le terrain dans nos métiers, nos processus internes et nos relations au quotidien.

En ce qui concerne la formalisation d'objectifs de réduction de nos émissions de GES, s'il est vrai que cela répond à une exigence réglementaire, il n'en demeure pas moins que Deloitte a été plus ambitieux dans sa démarche que ce que demandait la loi. Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions sur l'ensemble de notre périmètre, et non pas uniquement pour les seuls établissements visés par la loi. Par ailleurs, et bien que cela ne soit pas exigé, nous avons considéré dans notre analyse certaines émissions du scope 3 également car elles nous semblaient majeures. Nos émissions sont principalement liées aux déplacements professionnels de nos collaborateurs. Ainsi, compte tenu de nos objectifs de croissance, il ne nous sera pas possible de réduire nos émissions en valeur absolue ; nous allons donc travailler sur la réduction de notre intensité carbone, à savoir les émissions par collaborateur. Nous prévoyons de les réduire de 3,2% à horizon 2015.

Pouvez-vous nous présenter l'état d'avancement global de la démarche RSE ?

L'état d'avancement diffère selon les priorités. Nos actions avancent globalement bien en ce qui concerne notre

première priorité d'action, « Placer l'éthique au cœur de nos métiers », et la troisième, « Agir pour l'éducation et le développement solidaire ». Nous avons un programme Ethique solide qui s'appuie sur un code Ethique transmis à l'ensemble des collaborateurs et associés, des ressources dédiées et un programme de formation continue de l'ensemble de nos collaborateurs. En 2012, nous avons encore renforcé notre gouvernance, en mettant en place, pour les périmètres français, un Comité Ethique opérationnel, réunissant l'Éthic Officer et les membres du COMEX en charge des opérations et des ressources humaines. Nous avons également organisé des « focus groups » sur l'éthique, pour continuer la sensibilisation de nos collaborateurs et échanger autour de leurs difficultés sur le terrain.

La Fondation a, quant à elle, élargit le champ des actions

Par exemple, le jumelage avec des lycées situés dans des zones prioritaires, a été étendu à la ville de Bordeaux. Le nombre de collaborateurs investis dans les actions de la Fondation est en augmentation. Il est passé de plus de 300 collaborateurs à 770 collaborateurs qui s'engagent bénévolement, de manière plus ou moins pérenne, dans les actions de La Fondation. C'est révélateur du fort niveau d'engagement citoyen de nos collaborateurs et une vraie source de fierté pour Deloitte.

Nous avons cependant encore des progrès à faire sur nos autres priorités d'action. Sur les aspects RH, le pourcentage de femmes associées reste toujours faible et nous devons encore travailler au déploiement de la Charte du Management responsable dans nos processus opérationnels.

Nous pouvons encore plus nous améliorer en ce qui concerne :

- la promotion de l'accès au travail des personnes handicapées, bien que la signature d'une convention avec l'Agefiph soit un grand pas en avant ;
- le renforcement de nos dispositifs de flexibilité du travail pour faciliter l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Enfin, cette année, comme je vous l'ai dit, nous avons défini un plan de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre et il nous faut maintenant travailler sur nos déplacements professionnels pour atteindre les objectifs fixés.

Quel cap fixez-vous pour 2013 ?

Notre plan d'actions RSE a 3 ans maintenant, je pense donc que 2013 sera le moment de le remettre à plat, de revoir nos objectifs RSE et de les réaligner avec notre stratégie d'entreprise.

Je souhaite que notre nouveau plan d'actions réaffirme des objectifs en lien avec les axes de progrès identifiés mais surtout, qu'il soit plus intégré dans nos processus opérationnels.

Pour cela, je prévois d'intégrer nos principaux objectifs RSE dans les feuilles de route de certains membres du COMEX

2013 sera également l'année où nous devons préparer une conformité complète avec nos futures obligations de reporting liées à Grenelle 2.

Nos rapports institutionnels devront en effet publier les informations visées par la loi en mai 2014 avec vérification par un tiers indépendant en 2017.

Nous avons anticipé en partie ces obligations, puisque nous communiquons sur nos performances RSE depuis 2008 et intégrons une table de correspondance Grenelle 2 à notre rapport RSE depuis l'an dernier. Mais il nous faut encore renforcer notre organisation de reporting et élargir notre communication à certains thèmes requis. Je souhaite que nous menions ce chantier avec la philosophie qui a toujours été la nôtre : aller au-delà de ce que les exigences réglementaires requièrent.

Sommaire

Inscrire nos actions au cœur de la **société**



p.6

Une démarche
de progrès
continus



p. 13

L'éthique
au cœur
de nos métiers



p. 18

Employeur
responsable
et solidaire



p. 26

Fondation
d'entreprise
Deloitte



p. 34

Limiter
notre empreinte
environnementale



p. 40

Performances

Un plan d'actions qui se poursuit

1

Placer l'éthique au cœur de nos métiers

| Notre engagement | Nos actions | Pour progresser | Objectifs |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Appliquer nos normes et nos protocoles dans le respect de nos valeurs• Intégrer l'éthique dans notre communication et nos programmes de formation• Mettre à la disposition des collaborateurs des ressources de consultation sur les questions d'éthique | <ul style="list-style-type: none">• Définition d'un socle de valeurs au sein même de notre plan stratégique• Un programme éthique français en phase avec celui déployé à l'international spécifiquement piloté et évalué• Un code éthique diffusé à l'ensemble du personnel et des ressources dédiées• Programme de formation dédié | <ul style="list-style-type: none">• Renforcer notre programme de formation• Diffusion d'une procédure de consultation et d'investigation des situations de doute éthique• Renforcer la communication de l'engagement éthique, écoute et dialogue pour sa 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

| Notre engagement | Nos actions | Pour progresser | Objectifs |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• S'entourer de profils variés et favoriser l'employabilité grâce au développement des compétences• Développer la reconnaissance et mobiliser nos collaborateurs autour d'un projet d'entreprise• Renforcer l'égalité professionnelle et la diversité sans discrimination positive• Mettre l'humain au cœur de notre environnement de travail• Permettre à chacun de construire sa trajectoire personnelle | <ul style="list-style-type: none">• Politique de recrutement : l'approche digitale Marque Employeur• Politique de formation• Programme de mobilité interne• Charte du Management responsable• Programmes de prévention santé• Programme de « bien-être au travail »• Dispositifs de flexibilité du travail• Programme d'égalité professionnelle• Mission Handicap | <ul style="list-style-type: none">• Renforcer nos mesures en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle• Déployer la Charte du Management responsable, dans le cadre d'un dispositif global pour « mieux travailler ensemble »• Améliorer nos performances en matière de diversité au travail, notamment vis-à-vis de personnes en situation de handicap | <ul style="list-style-type: none">• 25% de femmes associées à moyen terme• 1/3 de femmes dans les instances de direction• 50 % de femmes dans les recrutements de juniors• 20% de femmes parmi les responsables de centre de résultat• 60% des collaboratrices concernées toujours chez Deloitte 3 ans après leur premier congé maternité |



3

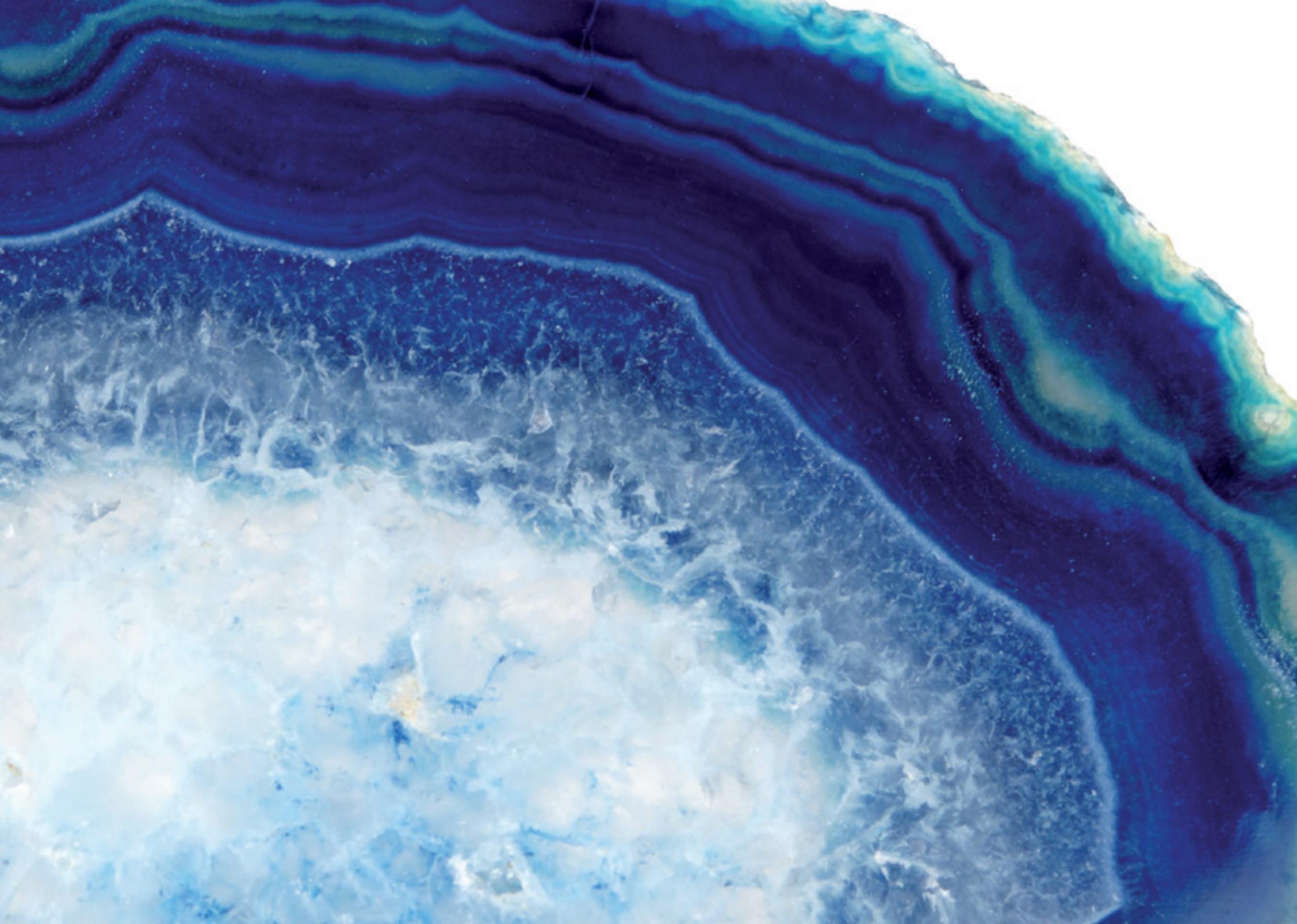
Agir pour l'éducation et le développement solidaire

| Notre engagement | Nos actions | Pour progresser | Objectifs |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • S'engager en faveur de l'éducation et multiplier les approches pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail • Etre un acteur du développement solidaire | <ul style="list-style-type: none"> • Parrainage de jeunes étudiants • Jumelages avec des lycées et collèges • Partenariat avec le château de Versailles pour favoriser l'accès à la culture • Soutien de l'entrepreneuriat social | <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

| Notre engagement | Nos actions | Pour progresser | Objectifs |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Réduire nos émissions de GES liées au transport et aux bâtiments • Recycler l'ensemble du papier consommé • Réduire nos impacts indirects grâce à la mise en place d'une politique d'achats responsables | <ul style="list-style-type: none"> • Outils informatiques de travail à distance • Politique Green IT • Dématérialisation des supports • Recyclage du papier avec la société d'insertion professionnelle ELISE | <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des actions permettant de limiter nos déplacements en avion et notre consommation de papier • Elargir le dispositif de recyclage du papier consommé à l'ensemble des bureaux | <ul style="list-style-type: none"> • 5% de papier consommé en moins en 2015 par rapport à 2010 • Réduction de nos émissions de GES par collaborateur de 3,2% d'ici 2015 |





Placer l'éthique au cœur de nos métiers

Où en sommes-nous ?

| Nos actions | Pour progresser | Objectifs | Etat d'avancement |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Définition d'un socle de valeurs au sein même de notre plan stratégique• Un programme éthique français en phase avec celui déployé à l'international spécifiquement piloté et évalué• Un code éthique diffusé à l'ensemble du personnel et des ressources dédiées de consultation• Programme de formation dédié | <ul style="list-style-type: none">• Renforcer notre programme de formation• Diffusion d'une procédure de consultation et d'investigation des situations de doute éthique• Renforcer la communication de l'engagement éthique, écoute et dialogue pour sa 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 |  |

Zoom sur les principales réalisations 2012

Renforcement de l'organisation mise en place pour le monitoring du programme Ethique

Rendu nécessaire par le développement de nos activités, ce renforcement s'est fait selon deux axes :

- la mise en place d'un Comité Ethique opérationnel pour les activités Audit, Conseil et Corporate Finance. Il est constitué de l'Ethic Officer, les membres du COMEX en charge des ressources humaines et des opérations et l'associé en charge de la gestion du programme éthique. Ce comité est chargé :
 - de la promotion de la connaissance et du respect du code d'éthique et de comportement professionnel ;
 - d'exprimer des avis et recommandations en matière de formation, de communication interne et externe et d'évolution du code et des règles internes ;
 - d'analyser les consultations et signalements éthiques, et décider des mesures de prévention appropriées ;
 - de piloter les plans d'actions Ethique et les amender ;
 - et plus généralement d'un rôle de veille et d'alerte.

5 réunions se sont tenues sur l'exercice dont 3 préparatoires, 1 sur le programme de l'année et 1 sur l'analyse du résultat des "focus groups", les plans de formation et de communication.

- la nomination pour Taj et IEO de deux Ethic Officers en charge de la conduite du programme Ethique dans ces activités, en liaison avec l'Ethic Officer firme.

Communication de l'engagement éthique

Pour renforcer la communication interne, un "Ethic Day" a été organisé en 2012. Les collaborateurs ont pu échanger, sur le programme Ethique de la firme avec l'Ethic officer et des membres du COMEX, lors d'une webcast d'un déjeuner et sur le stand Ethique.

Mesure de l'efficacité du programme et mise en place de "focus groupes"

Deux "focus groups" ont été organisés en 2012 et ont permis aux collaborateurs et associés de s'exprimer sur les principales composantes du programme Ethique, leur efficacité ainsi que les difficultés d'application qu'ils pouvaient rencontrer au quotidien. Les conclusions en ont été discutées au niveau du Comité opérationnel.

Un socle de valeurs enrichi

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 produit. 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

Nos engagements en actions

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

Dans notre environnement, les entreprises ont besoin :

- d'un partenaire éthique et de confiance pour établir des repères et progresser ;
- d'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

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

Au plan opérationnel, les associés responsables du programme éthique de chaque firme du réseau se réunissent en web conférences dans le souci de faire progresser le dispositif en permanence. 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. Adopté par le Conseil d'administration en 2005, 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

Le programme de formation français a d'abord permis une sensibilisation des collaborateurs et associés, pour viser progressivement à l'acquisition 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 superviseur (quatre années d'expérience), grade charnière au plan des responsabilités managériales, l'animation est directement assurée par l'associée en charge du programme Ethique.

Par ailleurs, les nouveaux managers participent à un atelier de réflexion autour du thème « Le manager et les valeurs », ce qui leur permet de s'exprimer sur les difficultés qu'ils rencontrent. Un module de formation en ligne complète ce programme. Egalement intégrée dans le séminaire dédié aux nouveaux associés, l'éthique est développée au sein du module « La responsabilité de la signature », animé conjointement par les deux associés responsables.

« Respect : considération que l'on a pour certaines choses (le respect de la parole donnée) ou envers quelqu'un, et qui porte à le traiter avec des égards particuliers »

Les principes éthiques de Deloitte

| | |
|--|---|
| Honnêteté et intégrité | Nous agissons avec honnêteté et intégrité. |
| Comportement professionnel | Nous exerçons nos activités dans le respect de la lettre et de l'esprit des lois applicables. |
| Compétence | Nous mettons en œuvre les compétences et les moyens appropriés pour réaliser les missions qui nous sont confiées. |
| Objectivité | Nous sommes objectifs dans la formulation de nos opinions et dans les conseils professionnels que nous donnons. |
| Secret professionnel | Nous respectons la confidentialité des informations. |
| Loyauté des pratiques commerciales | Nous nous engageons à respecter des pratiques commerciales loyales. |
| Devoirs envers la société | Nous sommes conscients de l'influence que nous avons sur le monde qui nous entoure. |
| Respect et traitement équitable | Notre comportement professionnel est équitable, courtois et respectueux. |
| Responsabilité et participation au processus décisionnel | Nous visons à l'exemplarité, utilisant nos valeurs comme fondement de nos actions. |

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

Des ressources dédiées et la mise en place d'un système de consultation responsable

Le Directeur de la qualité et des risques, membre du Comité exécutif, assisté d'un associé en charge de la gestion opérationnelle, est responsable du déploiement du programme Ethique. Son premier objectif est d'assurer la diffusion vis-à-vis des collaborateurs et des 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, et permettre 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.



Etre un employeur
responsable
et solidaire

Où en sommes-nous ?

| Nos actions | Pour progresser | Objectifs | Etat d'avancement |
|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Politique de recrutement : l'approche digitale Marque Employeur• Politique de formation• Programme de mobilité interne• Charte du Management responsable• Programmes de prévention santé• Programme de « bien-être au travail »• Dispositifs de flexibilité du travail• Programme d'égalité professionnelle• Mission Handicap | <ul style="list-style-type: none">• Renforcer nos mesures en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle• Déployer la Charte du management responsable, dans le cadre d'un dispositif global pour « mieux travailler ensemble »• Améliorer nos performances en matière de diversité au travail, notamment vis-à-vis de personnes en situation de handicap | <ul style="list-style-type: none">• 25% de femmes associées à moyen terme• 1/3 de femmes dans les instances de direction• 50 % de femmes dans les recrutements de juniors• 20% de femmes parmi les responsables de centre de résultat• 60% des collaboratrices concernées toujours chez Deloitte 3 ans après leur premier congé maternité |  |

Zoom sur les actions phares réalisées en 2012

La Charte du Management responsable

Rédigée et présentée aux associés en 2011, la Charte du Management responsable définit le standard de management auquel aspire la firme pour évoluer vers la culture du « mieux travailler ensemble ». Cette charte a été signée en 2012 par l'ensemble des associés.

La dynamisation du programme Capital Féminin

Un nouveau plan d'actions est en place, validé par le Comité exécutif et le Conseil d'administration pour prolonger le premier plan d'actions triennal. Il repose sur 3 priorités d'action :

- piloter les recrutements pour renforcer l'équilibre femmes/hommes à tous les grades ;
- accompagner les carrières et favoriser davantage l'équilibre vie professionnelle/développement personnel ;
- favoriser l'accès des femmes aux postes de leadership.

L'univers digital Marque Employeur

Nous avons déployé autour de notre site carrières, deloitte recrute.fr, une approche digitale multicanal (Facebook, LinkedIn, Twitter, Youtube) afin que cet univers devienne le principal canal d'échanges avec les étudiants et les candidats.

Nos engagements en actions

1 938 recrutements en 2012
Chez Deloitte, **39%** des
embauches provenaient d'écoles
de commerce, **9%** d'écoles
d'ingénieurs, **15%** d'universités
ou facultés françaises,
2% d'universités étrangères.

S'entourer de profils variés et favoriser l'employabilité de nos collaborateurs grâce au développement des compétences

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 et diversité culturelle. Cette ambition s'appuie sur une dynamique RH forte structurée autour de la Marque Employeur. Deux illustrations concrètes de notre capacité d'innovation : une approche Marque Employeur digitale et multicanal ainsi que l'ouverture du Derby aux étudiants.

Une approche Marque Employeur digitale multicanal

Notre écosystème digital est construit autour de notre site carrière deloitte recrute.fr avec pour objectif d'attirer et 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 les accompagner dans leurs choix de carrière : des outils interactifs (Parler Deloitte, DMatcher) 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.

En complément, notre présence digitale sur Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube et bientôt Viadeo permet aux candidats d'obtenir des réponses personnalisées et instantanées, de suivre la vie de la firme et les métiers proposés au quotidien. Notre Marque Employeur devient plus humaine et accessible !

Enfin, pour prolonger cette expérience candidat en ligne, le « 136 » a ouvert ses portes en juin 2012. Ce nouvel espace de recrutement permet aux candidats de passer l'ensemble des tests et de rencontrer un recruteur en toute tranquillité. Conçu spécialement, ce lieu favorise la proximité et l'échange entre nos futurs collaborateurs et nos recruteurs. « Le 136 » réunit toutes les conditions pour que les candidats puissent donner le meilleur d'eux-mêmes.

Deloitte recrute.fr est le vaisseau amiral de la Marque Employeur. Une véritable plateforme 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.



Zoom

sur le DMatcher

Le DMatcher est un outil interactif qui 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.

Développer l'excellence de nos talents et leur employabilité

Notre promesse Corporate pourrait tenir en une phrase : assembler les compétences pour offrir une solution sur mesure à chaque besoin de nos clients.

Notre promesse Employeur doit donc être alignée en conséquence : pas de prêt-à-porter pour nos collaborateurs, mais des parcours sur mesure, tenant compte des besoins exprimés par chacun, avec un objectif clair : écouter, innover, être toujours en mouvement pour leur permettre de développer en permanence leur employabilité.

La formation, un levier d'excellence pour nos collaborateurs

L'employabilité des collaborateurs est au centre de notre politique de formation. Un programme ambitieux de formation est défini pour chaque grade afin de permettre à toutes et à tous d'acquérir les compétences métiers nécessaires à leur évolution professionnelle, qu'il s'agisse de formations techniques, méthodologiques ou managériales. Notre politique met en outre l'accent sur l'ouverture à l'environnement des clients, avec 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.

Un programme de mobilité ambitieux pour ouvrir le champ des possibles

Chez Deloitte, la mobilité peut être sectorielle, intermétiers ou géographique. Intégré à un réseau mondial, Deloitte France propose également des mobilités vers l'étranger. La mobilité s'inscrit dans des parcours individualisés, adaptés aux compétences et aux envies de chacun. Cette mobilité organisée, constituée de passerelles entre métiers, est déjà depuis quelques années une réalité chez Deloitte. Notre ambition est de poursuivre dans cette voie et d'encourager la transversalité.

Développer la reconnaissance et motiver nos collaborateurs autour de notre projet d'entreprise

Deloitte s'inscrit dans une relation de durée avec ses collaborateurs. Notre objectif est de réussir à les motiver autour de notre projet d'entreprise, de partager nos valeurs et d'avoir des collaborateurs qui témoignent de leur fierté d'appartenir à Deloitte.

Zoom

sur le site deloitte recrute.fr
et sur les réseaux sociaux

Les récompenses reçues en 2012 :

- Meilleur site Carrières en France selon le classement Potentialpark
- 2^e meilleur dispositif de communication digitale Marque Employeur en France selon le classement Potentialpark
- 5^e meilleure Marque Employeur française sur les réseaux sociaux selon le classement Dogfinance Ranking RH 2

100% des collaborateurs formés
3 jours de formation en
moyenne par collaborateur

Charte du Management responsable : pour une reconnaissance mutuelle de nos engagements et une ambition commune de « mieux travailler ensemble »

Nous connaissons aujourd'hui des changements majeurs de notre environnement sociétal et professionnel qui nous poussent à revoir notre façon de travailler et notre culture d'entreprise. Il devient nécessaire de réaffirmer certains principes de management auxquels la firme aspire pour évoluer vers une culture du « mieux travailler ensemble ».

En 2012, tous les associés de Deloitte ont signé la Charte du Management responsable. Cette Charte a pour but de concrétiser les valeurs de Deloitte au sein de la firme et dans les relations avec nos clients.

Les valeurs véhiculées dans cette charte ont été formalisées par des engagements qui se décomposent autour de trois grandes thématiques : relations interpersonnelles au travail, organisation du travail, et formation et évaluation des collaborateurs. Celles-ci sont ensuite découpées en sous-thématiques qui, elles-mêmes, ont été développées en engagements concrets.

Principes de la Charte de Management responsable

| Relations interpersonnelles au travail | Organisation du travail | Formation et évaluation des collaborateurs |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 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 | <ul style="list-style-type: none">• Avoir des exigences réalistes et raisonnables• Ne pas instrumentaliser l'urgence• Accepter la souplesse et la flexibilité de l'organisation du travail | <ul style="list-style-type: none">• 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 |

Prendre de la hauteur sur nos enjeux quotidiens par un éclairage philosophique

Le Club des Ambassadeurs pour porter les valeurs de notre Marque Employeur en externe et en interne

Nous souhaitons que chacune de nos initiatives résonne en externe mais vienne aussi renforcer la fierté d'appartenance de tous nos collaborateurs afin qu'ils deviennent les ambassadeurs de notre Marque Employeur auprès de nos publics cibles. En 2012, plus de 150 collaborateurs ont participé activement à la promotion de notre Marque Employeur.

Ces collaborateurs qui s'investissent dans nos projets et portent les valeurs du Cabinet sont les membres du « Club des Ambassadeurs », créé en juin 2011. Nous les invitons à se réunir trimestriellement autour d'une philosophe pour échanger et prendre de la hauteur par rapport à leurs enjeux quotidiens. Six réunions se sont tenues depuis le lancement du Club auxquelles ont participé plus de 100 collaborateurs sur les thèmes suivants :

- Le rôle de l'Ambassadeur
- La charte de l'Ambassadeur et les engagements réciproques
- Les valeurs de Deloitte
- Les valeurs des Ambassadeurs
- La transparence
- Comment une contrainte peut-elle devenir une opportunité ?

Le Derby Deloitte, un évènement sportif pour fédérer les collaborateurs

Le Derby est une institution au sein du Cabinet depuis plus de 20 ans. Sur deux jours, ce challenge sportif mêlant VTT, course d'orientation, escalade ou canoë réunit 90 équipes et 500 participants. C'est un évènement transgénérationnel et fédérateur, une occasion de réunir les collaborateurs derrière un objectif commun, et ce quel que soit leur rôle ou niveau d'expérience.

Pour renforcer le lien et la proximité avec nos publics cibles, le Derby a ouvert ses portes à 10 équipes de 6 étudiants (dont des étudiants du lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles, jumelé avec la Fondation), pour la première fois en juin 2012. Non seulement les étudiants ont eu une opportunité unique de passer trois jours avec les collaborateurs du Cabinet, mais aussi l'occasion de comprendre les valeurs de notre entreprise et d'échanger dans un contexte non professionnel.

Renforcer l'égalité professionnelle, ainsi que la diversité culturelle et sociale sans discrimination positive

Le programme Capital Féminin

Mis en place en 2008, le programme Capital Féminin a pour ambition de renforcer les performances de Deloitte en matière d'égalité professionnelle sans aucune forme de discrimination positive. Les actions mises en œuvre dans ce cadre ont permis des progrès encourageants :

- équité salariale ;
- égalité d'accès à la formation.

Ces progrès doivent cependant être renforcés par une politique volontariste pour améliorer :

- le pourcentage de femmes associées qui évolue faiblement (16% en 2012) ;
- la faible présence des femmes à la tête des centres de responsabilité et des unités opérationnelles.

En 2011, un nouveau plan d'actions a été validé par le Comité exécutif et le Conseil d'administration pour prolonger le premier plan triennal. Il repose sur 3 priorités d'action :

- piloter les recrutements pour renforcer l'équilibre femmes/hommes à tous les grades ;
- accompagner les carrières et favoriser davantage l'équilibre vie professionnelle/développement personnel ;
- favoriser l'accès des femmes aux postes de leadership.

Ce plan d'actions a été déployé dès 2012 avec des actions phares telles que :

- l'organisation de déjeuners d'échange et d'information sur le leadership au féminin ;
- l'accompagnement des femmes associées et collaboratrices pour renforcer leur visibilité au sein des réseaux professionnels et en interne ;
- le suivi de nos performances en matière d'équité des rémunérations, des promotions et d'égalité d'accès à la formation par un Comité de pilotage constitué de représentants du COMEX et d'associés responsables de départements.

Le programme Capital Féminin a pour ambition de favoriser l'accès des femmes au leadership sans discrimination positive



47% recrutements junior femmes

16% de femmes associées

15% de femmes au CA



Catherine Guillou-Kerédan
Responsable Relations
Campus de la Marque
Employeur

J'ai intégré Deloitte en juin 2009 au poste de Chargée des Relations Campus à la suite du rapprochement entre Constantin et Deloitte. Lors du lancement du site deloitte recrute en décembre 2010, nous avons décidé d'identifier des collaborateurs, issus de nos écoles et universités cibles, pour qu'ils deviennent « ambassadeurs Deloitte », favorisant ainsi les échanges avec les étudiants. Lors des forums et autres événements Campus auxquels nous participons tout au long de l'année, j'ai pu constater un investissement croissant de nos Ambassadeurs. Sensibilisés et conscients de l'importance de leur rôle, ils répondent très souvent favorablement aux sollicitations pour nos actions Campus. Ce dispositif renforce notre image de marque auprès de nos étudiants qui se sentent accompagnés et qui trouvent, grâce aux ambassadeurs, la réponse à un certain nombre d'interrogations sur le cabinet, nos métiers mais aussi leur trajectoire professionnelle. Bien plus que des « représentants » du cabinet, les ambassadeurs sont devenus mois après mois le visage et la voix de la firme en créant une réelle proximité avec les candidats.

Bilan de nos actions santé

12 bilans cardio-vasculaires

300 massages assis minute

346 vaccinations



Bilan de nos actions handicap

80 000 € de CA
généralisé avec les ateliers protégés
cardiovasculaires

5 ateliers de 17 séances proposés
auquel ont participé plus de 200
collaborateurs

10 recrutements de personnes
handicapées

La Mission Handicap

Dans le cadre de ses actions en faveur de la diversité, la firme a créé une Mission Handicap pour favoriser le maintien dans l'emploi, développer le recrutement de personnes handicapées, sensibiliser ses collaborateurs et favoriser le recours au secteur protégé.

En février 2012, Deloitte a signé une convention avec l'Agefiph qui fixe des objectifs qualitatifs et quantitatifs en ce qui concerne l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour les atteindre, Deloitte a mis en place un plan d'actions Handicap fondé sur 3 axes :

Axe stratégique : pilotage

- Création d'un comité de pilotage
- Création d'une commission de compensation

Axe opérationnel : déploiement des actions de la convention

- Recrutement et intégration de personnes handicapées, y compris les parcours professionnalisants et l'accueil de stagiaires
- Maintien dans l'emploi et gestion des collaborateurs handicapés en poste
- Recours au secteur protégé ou adapté : ESAT et EA

Axe support : des outils d'accompagnement

- Actions de communication interne et de sensibilisation auprès des collaborateurs
- Actions de formation pour expliquer les principes clés (compensation, discrimination positive...)

L'ambition de la Mission Handicap est de faire toujours mieux pour favoriser l'emploi des personnes handicapées en maintenant les actions de sensibilisation sur ce sujet. La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est ainsi devenue une institution au sein de la firme.

Mettre l'humain au cœur de notre environnement de 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.

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 notre environnement de travail.

Programme de prévention santé

Depuis 5 ans, la firme déploie un programme de prévention santé, en collaboration avec la médecine du travail.

Une opération de vaccination contre la grippe, lancée il y a maintenant 5 ans, connaît un succès croissant.

Deloitte propose également à ses collaborateurs 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. Enfin, Deloitte propose des campagnes de sensibilisation santé, comme la semaine de la dermatologie, la semaine de la nutrition, ainsi que des formations aux gestes qui sauvent. Deloitte a innové cette année en proposant la journée du sommeil.

Accompagner les collaborateurs pour une meilleure gestion du stress

La gestion du stress est devenu un axe de la politique de formation de Deloitte. L'objectif est de fournir aux collaborateurs qui s'inscrivent à ces formations les outils pour mieux vivre au travail.

En complément des formations de gestion du stress, des ateliers sont organisés sur le même thème

| Le massage assis minute | Les ateliers de sophrologie | Les ateliers de relaxation |
|---|--|---|
| Massage de détente pratiqué par les infirmières du travail. D'une durée de 20 minutes, il permet le relâchement des tensions musculaires, l'évacuation du stress et des tensions mentales. Il apporte une détente profonde au collaborateur, lui génère de l'apaisement, le soulage, stimule et redynamise. | 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 par l'évocation d'images, de sensations qui sont nos propres ressources. | 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 de relaxation comprend des exercices associant la respiration et des mouvements des différentes parties du corps. |



Faciliter l'équilibre vie privée/vie professionnelle

Le programme « Parcours choisis »

Le programme « Parcours choisis » a été mis en place pour accompagner l'individualisation des carrières des collaborateurs de façon proactive et structurée, en prenant en compte leurs besoins spécifiques. « Parcours choisis » est proposé à tous les consultants et auditeurs, quel que soit le niveau de responsabilité ou le grade, et offre la possibilité d'agir sur 4 leviers de flexibilité :

- la prise de responsabilités,
- le temps de travail,
- la fréquence des déplacements,
- la flexibilité des horaires.

Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent agir sur un ou plusieurs de ces leviers pour « accélérer » ou « modérer » la progression de leur carrière, et individualiser leur évolution professionnelle.

Parallèlement, Deloitte favorise également l'aménagement du temps de travail des collaborateurs non concernés par ce programme (fonctions groupe), lorsqu'ils le souhaitent.

Permettre à chacun de construire sa trajectoire personnelle

Le congé pour projet personnel

Les collaborateurs peuvent bénéficier également d'un congé pour projet personnel (CPP) dans le but d'acquérir un enrichissement humain, intellectuel, culturel ou sportif à travers des projets tels que la participation à une action humanitaire, l'enseignement, une formation complémentaire, la découverte d'autres pays, d'autres cultures.

Pendant le congé, d'une durée comprise entre 2 et 18 mois, le contrat de travail est suspendu (et non pas rompu), et la rémunération mensuelle du collaborateur est maintenue à hauteur de 20% de sa rémunération mensuelle brute hors primes. De plus, le collaborateur a le droit d'exercer l'activité de son choix.

Pas de prêt-à-porter pour nos collaborateurs, mais des parcours sur mesure, tenant compte des besoins exprimés par chacun. Un objectif clair : écouter, innover et être toujours en mouvement pour développer l'employabilité.



Agir
pour l'éducation
et le développement
solidaire

Où en sommes-nous ?

Nos actions > Pour progresser > Objectifs > Etat d'avancement

- Parrainage de jeunes étudiants
- Jumelages avec des lycées et collèges
- Partenariat avec le château de Versailles pour favoriser l'accès à la culture
- Soutien de l'entrepreneuriat social

- Démultiplier notre impact sociétal au travers de dispositifs innovants au service de l'égalité des chances et du développement de l'entrepreneuriat social

- Renforcer notre rôle de "connecteur" en créant de nouveaux partenariats
- Pérenniser nos actions phares



Tableau de bord 2012

5 867

bénéficiaires

590 000

euros de budget

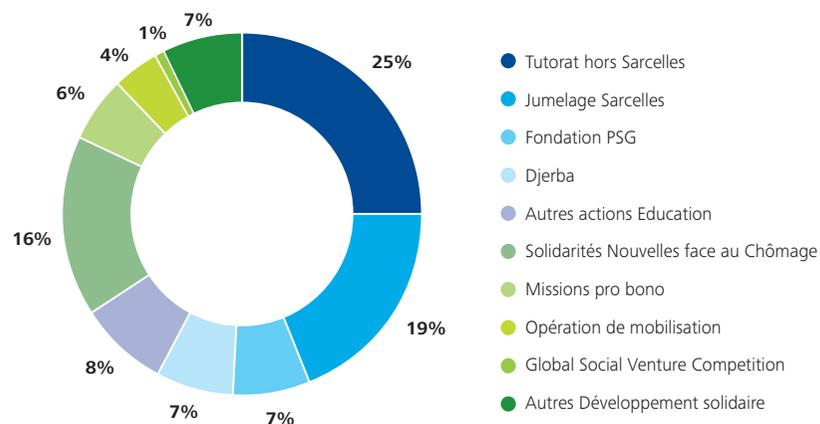
11 019

heures (organisation et terrain)

770

collaborateurs investis

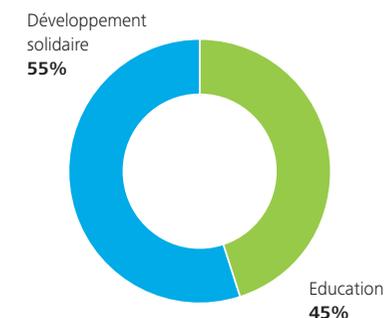
Développement solidaire
33%



Education
67%

Les coups de pouce

- 14 projets* de collaborateurs soutenus en 2012



* Subventions accordées aux projets dans lesquels nos collaborateurs s'investissent à titre individuel

Nos engagements en actions

L'éducation

Le partenariat avec le château de Versailles

La Fondation d'entreprise Deloitte a développé en 2012 un partenariat innovant avec le château de Versailles et deux collèges de zones urbaines sensibles dans le but de favoriser l'accès à la culture via un projet pédagogique innovant, en accord avec l'Education nationale.

La grande soirée "parrains/filleuls" chez Deloitte le 5 avril 2012

Après deux événements majeurs au Louvre, pour le lancement de la saison du tutorat en octobre 2011, les collaborateurs ont retrouvé leurs filleuls dans les locaux de Deloitte début avril pour une soirée riche en événements (ateliers de brainstorming pour aider des entrepreneurs sociaux et concours photos « Flash sur votre parrainage » pour illustrer les relations parrains/filleuls).

Accompagner les business models de demain

Pour la première fois en 2011, Deloitte a initié en partenariat avec la GSVC (Global Social Venture Competition), 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.





Visite du Louvre par les parrains Deloitte et leurs filleuls

S'engager en faveur de l'éducation et multiplier les approches pour faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail

Parrainer des étudiants issus de zones défavorisées

Plus d'une centaine de collaborateurs de Deloitte se sont mobilisés pour parrainer 125 jeunes issus des 6 programmes dont Deloitte est partenaire. Chaque jeune est parrainé par un binôme de volontaires et les heures de tutorat sont effectuées sur le temps de travail.

Le parrainage, s'il constitue une relation intuitu personae entre le jeune et son binôme de parrains, est rythmé par des manifestations communes, dont la traditionnelle visite guidée du Louvre en nocturne pendant les vacances de la Toussaint, des journées RH (simulations d'entretiens, tests d'anglais professionnels, tests de personnalité...) et une grande soirée parrains/filleuls en fin d'année scolaire.

- **130** collaborateurs mobilisés
- **125** jeunes bénéficiaires entre bac+1 et bac+5
- **6** programmes partenaires : « Une grande école : pourquoi pas moi ? » de l'ESSEC (PQPM), la prépa ECT du lycée Michelet de Vanves, Promotion des Talents, Sciences Po Conventions Education Prioritaire, la prépa ECE du lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles et la prépa ECE Olympe de Gougues de Noisy-le-Sec

« Ce programme permet un réel enrichissement notamment sur le plan culturel, grâce notamment à la visite du Louvre. C'est exactement ce que je recherchais. »

Chloé Capraja (étudiante du programme PQPM)



Visite de Versailles par les étudiants parainés par Deloitte et leurs familles

Créer un lien pérenne entre l'entreprise et l'école, l'essaimage du jumelage solidaire

Fort de son succès, le jumelage s'est déployé à partir de septembre 2012 à Bordeaux. Deloitte et In Extenso (cabinet d'expertise comptable, membre du réseau Deloitte) se sont associés à l'établissement Jean Condorcet, lycée général et technologique et BTS du secteur tertiaire, comptant plus de 800 élèves. Ce lycée assure activement une mission de prévention des ruptures scolaires et d'insertion dans le cadre du « pôle relais insertion ».

Favoriser l'éducation par la culture

Le partenariat avec le château de Versailles, le projet « Si Versailles m'était confié... »

La Fondation Deloitte a développé un partenariat innovant avec les collèges Robert Doisneau de Gonesse et Jean Lurçat de Sarcelles. Pour la première fois, le Bureau des publics éloignés du château de Versailles s'est associé directement à des établissements scolaires, via une entreprise, et a ouvert le domaine aux familles des élèves.

Le 12 mai 2012, 300 personnes sont parties sur les traces du Roi Soleil.

Le partenariat avec la Salle Pleyel

En 2007, Deloitte s'est associé à la prestigieuse Salle Pleyel contribuant ainsi à son dynamisme en apportant son soutien au programme « Art de la Voix ».

Au-delà du mécénat culturel, la Fondation d'entreprise Deloitte y a convié 30 élèves de classe préparatoire du lycée Jean-Jacques Rousseau et du collège Jean Lurçat au concert exceptionnel du Rundfunk Sinfonieorchester de Berlin le 6 mars 2012. Le concert était précédé d'une conférence animée par Hugues de Saint-Simon, Secrétaire général de la Cité de la Musique, portant sur le concert de la soirée, l'histoire de la Salle Pleyel et celle de la Cité de la Musique.





Les jeunes supporters, invités par la Fondation PSG, accompagnés aux matchs par des collaborateurs volontaires Deloitte.

Promouvoir l'éducation par le sport, le partenariat avec la Fondation PSG

La Fondation d'entreprise Deloitte et le pôle Marque Employeur de Deloitte ont décidé de s'associer à la Fondation PSG dans le cadre de l'opération « Tous PSG », opération lancée en 2010 visant à renouer avec l'esprit sportif au sein du stade. Parmi les mesures engagées, la Fondation PSG invite notamment au Parc des Princes des adolescents, en collaboration avec le Secours Populaire et les clubs de football de banlieue, pour chercher à leur transmettre les règles de bonne conduite du « supporter citoyen » : sens du respect et civilité dans les gradins.

- **11** matchs au Parc des Princes
- **4 000** jeunes invités par la Fondation PSG et accompagnés par des Ambassadeurs Deloitte
- **57** collaborateurs Deloitte accompagnateurs, ainsi que **50** étudiants d'écoles et d'universités partenaires

La Fondation au centre de formation du PSG

Dans le cadre de leur orientation scolaire, les élèves de terminale du centre de formation du Camp des Loges bénéficient d'un accompagnement personnalisé de la Fondation Deloitte.

8 collaborateurs les ont aidés dans leurs choix d'orientation lors de l'émission des vœux de poursuite d'études dans le système APB (Admission Post Bac).





Entrepreneurs sociaux du projet Faso Prot, Prix de l'impact social à Berkeley lors de la Global Social Venture Competition 2011

Etre un acteur du développement solidaire

Soutenir l'entrepreneuriat social

La Fondation d'entreprise Deloitte soutient, pour la première fois en 2011, la Global Social Venture Competition, concours créé par l'université de Berkeley, visant à promouvoir les business models de demain, portés par de jeunes étudiants entrepreneurs sociaux.

La GSVC et la Fondation d'entreprise Deloitte sur Radio Classique !



Afin de promouvoir l'entrepreneuriat social et donner l'opportunité aux jeunes entrepreneurs sociaux de valoriser leur projet auprès d'investisseurs potentiels, la Fondation d'entreprise Deloitte et Radio Classique ont créé un rendez-vous hebdomadaire chaque vendredi pendant deux mois (février-mars 2012) dans le Journal du Business de Nicolas Pierron.

Contribuer à la réinsertion dans le monde du travail, un partenariat avec Solidarités Nouvelles face au Chômage

Depuis 2003, Deloitte a développé un partenariat avec Solidarités Nouvelles face au Chômage. La Fondation d'entreprise propose, grâce à l'engagement des collaborateurs de Deloitte, un accompagnement personnalisé aux demandeurs d'emploi : outre la mise à disposition deux fois par semaine, de son centre d'autoformation (e-campus), Deloitte organise des ateliers de formation en anglais et accompagne la recherche d'emploi grâce à un suivi personnalisé par binôme.

Une quarantaine de collaborateurs de Deloitte et d'In Extenso accompagnent à Paris et à Lyon une vingtaine de demandeurs d'emploi, sur leur temps et leur lieu de travail. Les collaborateurs impliqués se réunissent toutes les semaines afin d'échanger sur les différents accompagnements.

Donner une deuxième vie à nos ordinateurs grâce à une entreprise d'insertion

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.

Se mobiliser en faveur de l'engagement citoyen

A l'occasion de la Semaine du développement durable 2012, Deloitte a organisé une journée de mobilisation le 5 avril pour mettre à l'honneur ses engagements depuis 4 ans. Plusieurs événements ont été organisés dont l'opération « Tous mobilisés pour le Secours Populaire ». Le temps d'une photo, 482 collaborateurs et associés se sont retrouvés sur le parvis devant l'entrée du siège, à Neuilly-sur-Seine. 10 euros par personne présente ont été reversés à l'association.



limiter notre empreinte environnementale

Où en sommes-nous ?

| Nos actions | Pour progresser | Objectifs | Etat d'avancement |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Outils informatiques de travail à distance• Politique Green IT• Dématérialisation des supports• Recyclage du papier avec la société d'insertion professionnelle ELISE | <ul style="list-style-type: none">• Mettre en place des actions permettant de limiter nos déplacements en avion et notre consommation de papier• Elargir le dispositif de recyclage du papier consommé à l'ensemble des bureaux | <ul style="list-style-type: none">• 5% de papier consommé en moins en 2015 par rapport à 2010• Réduction de nos émissions de GES par collaborateur de 3,2% d'ici 2015 |  |

Zoom sur les actions phares réalisées en 2012

CampusNeuilly

En 2012, nous avons agrandi nos locaux en intégrant un nouveau bâtiment à Neuilly. Les prestataires sollicités pour fournir le mobilier de ces nouveaux bureaux ont été sélectionnés en tenant compte de leur démarche RSE, pour limiter les impacts environnementaux engendrés par le déploiement du projet « Campus Neuilly » et son activité. Les anciens meubles ont été recyclés

Mise en place d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)

2012 a été marqué par la définition d'un plan d'actions de réduction de nos émissions GES afin de diminuer notre intensité carbone, à savoir les émissions par collaborateur, de 3,2% d'ici 2015. Pour parvenir à cet objectif, deux axes de travail ont été définis : réduire les déplacements professionnels en avion et réduire notre consommation de papier.

Nos engagements en actions

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES)

Nos émissions ont augmenté en 2012 à périmètre constant. La raison principale est l'augmentation des déplacements professionnels, elle-même étroitement liée à un niveau d'activité plus élevé qu'en 2011 et à l'augmentation de 10% de nos effectifs.

Nos émissions de GES en 2012 se répartissent ainsi : 72% liées aux déplacements professionnels, 21% aux consommations de nos bâtiments et 7% à notre consommation de papier.

Un plan de réduction de nos émissions à horizon 2015

Pour maîtriser notre impact environnemental, nous avons choisi en 2012 d'engager un plan d'actions visant une réduction de 3,2% de notre intensité carbone, à savoir les émissions de GES émises par collaborateur.

Pour atteindre notre objectif, nous avons mis en place un plan d'actions en 2 axes : la réduction des déplacements professionnels en avion et la réduction de la consommation de papier.

Réduction de nos déplacements professionnels en avion

Pour 2012, nos émissions de GES liées à l'ensemble des déplacements de nos collaborateurs ont représenté 72% du total de nos rejets GES et 51% pour les seuls déplacements en avion. Ces derniers sont essentiellement liés aux besoins de nos missions de services professionnels aux grands groupes internationaux. Depuis plusieurs années, Deloitte investit dans des outils facilitant le travail à distance des collaborateurs afin de limiter leurs déplacements : outils téléconférence et vidéoconférence, travail collaboratif, renforcement des moyens d'accès à distance à nos réseaux.

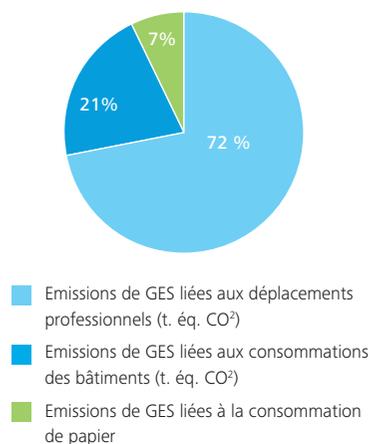
Ces moyens vont être complétés par des actions de sensibilisation de nos collaborateurs sur la mobilité durable, ainsi que par des actions concertées avec nos clients pour réduire nos déplacements.

Réduction de la consommation de papier

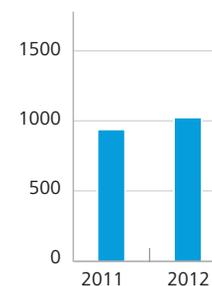
Grâce à la politique de dématérialisation des supports engagée depuis plusieurs années, à l'optimisation des outils informatiques et à nos efforts de sensibilisation des collaborateurs, nous avons constaté pour 2012 une consommation totale de papier en diminution de 14%.

Pour continuer sur cette lancée, nous planifions de maintenir la sensibilisation de nos collaborateurs sur l'économie de papier et de renforcer le processus de dématérialisation de nos supports, engagé depuis plusieurs années. Par ailleurs, nous prévoyons d'investir dans la mise en place de la technologie « Follow me printing » sur les imprimantes, qui permettra de réduire le volume d'impressions inutiles.

Répartition des émissions de GES en 2012



Emissions de GES (Kg/collaborateur)



Réduire les émissions de GES liées à nos bâtiments

Les consommations énergétiques des bâtiments ont diminué de 5% sur l'exercice 2012. Deloitte continue de travailler sur la maîtrise de ses consommations énergétiques à travers sa démarche de Green IT et ses efforts de sensibilisation des collaborateurs.

La Direction des systèmes d'information privilégie des solutions techniques performantes, pour contribuer à la maîtrise des consommations électriques :

- technologie de consolidation de serveurs VMWARE : plusieurs serveurs logiques sont exploités sur un même serveur physique. La moyenne est d'environ 10 serveurs logiques par serveur physique, d'où une réduction substantielle de consommation électrique et des déchets à terme ;
- centralisation d'applications, par la technologie CITRIX, permettant de diminuer la puissance nécessaire au fonctionnement de chacun des ordinateurs des collaborateurs ;
- refroidissement des serveurs au moyen de groupes de climatisation dont le fonctionnement est adapté à celui des serveurs : mise en route en fonction de la chaleur de la salle et production de froid régulée.

D'autre part, pour les achats de nouveaux matériels, la préférence est donnée aux constructeurs offrant les meilleurs rendements en termes de performance et d'énergie. De même, pour les copieurs numériques, un des critères de choix du fournisseur de la firme a été le dynamisme de sa politique environnementale.

Recycler le papier

Après une phase test qui a duré plus de 2 ans, Deloitte a mis en place un dispositif de recyclage du papier consommé, au sein de nos bureaux à Neuilly. Le dispositif a permis de recycler plus de 50 tonnes de papier pour le bureau de Neuilly sur l'année fiscale 2012. Deloitte a choisi de travailler avec une société du secteur protégé qui emploie des travailleurs handicapés, l'Entreprise locale d'initiatives au service de l'environnement (ELISE), et qui contribue également au programme CEDRE (Créer des emplois durables dans le recyclage et l'environnement). Ce choix est en ligne avec la volonté de la firme de privilégier dès que possible le recours au secteur protégé.



Réduire nos impacts indirects en privilégiant des achats responsables

La firme française a choisi de faire reposer sa démarche d'achats responsables sur deux principes directeurs :

- promouvoir le recours au secteur protégé ;
- limiter les impacts environnementaux indirects.

Le secteur protégé comprend les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT, anciennement appelés CAT), les centres de distribution de travail à domicile, et les entreprises adaptées (EA, anciennement appelées Ateliers protégés).

Deloitte a recours au secteur protégé pour diverses prestations :

- la réalisation de certains travaux d'imprimerie, en particulier des cartes de visite, est confiée à l'entreprise adaptée APosit ;
- des plateaux repas, proposés aux collaborateurs lors de leurs réunions à l'heure du déjeuner, sont confectionnés par les membres d'un ESAT ;
- Le service Achats utilise du papier éco-labellisé (certification FSC, PEFC, Ecolabel européen) pour toute la gamme de papier destiné à l'usage courant à Paris et en régions. Concernant les fournitures de bureau, Deloitte sélectionne, avec l'aide de ses fournisseurs, environ 20 % de produits « verts ».

Une diminution de consommation totale de papier de **14%**.
Plus de **50 tonnes** de papier recyclé en 2012.
Une moyenne de **53kg** de papier consommé par collaborateur, soit une baisse de **28%** par rapport à 2011 !

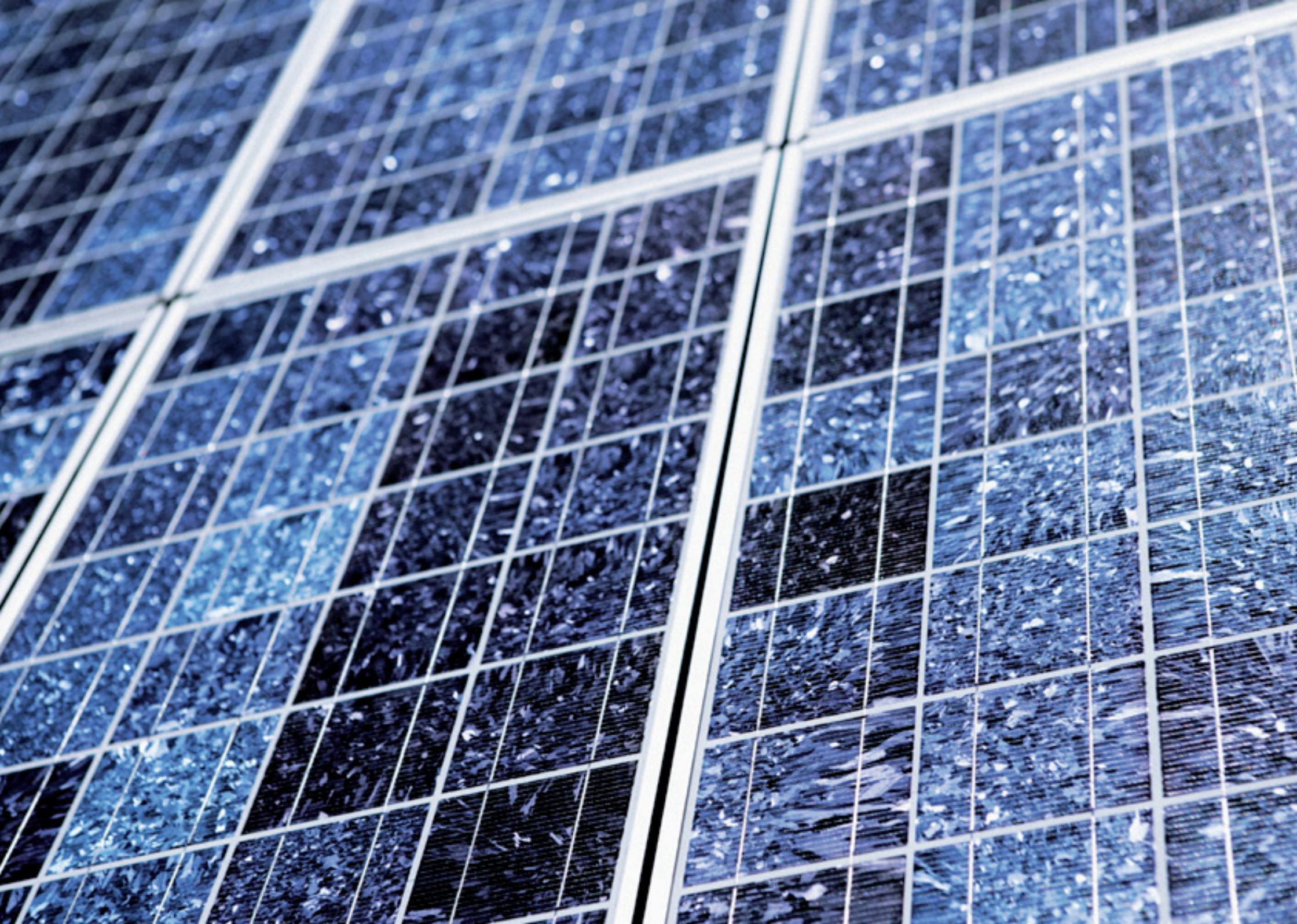


Céline Dupont
Directeur Associé en charge des Opérations

Après avoir débuté ma carrière en tant qu'auditrice, j'ai évolué au sein des fonctions groupe, pour devenir, en juin 2010, Directeur des Opérations de Deloitte. A ce titre, j'ai piloté le projet Campus Neuilly : la rénovation de 40 000 m² et l'installation de 3 000 salariés à Neuilly se sont faites sur 18 mois.

Ce projet a été structurant car il a permis la coopération étroite des fonctions groupe et des collaborateurs externes. Il a été mobilisateur en ancrant nos objectifs RSE dans le quotidien, tant dans les critères de choix des prestataires que dans la gestion de la fin de vie de nos anciens mobiliers, tous recyclés. Enfin, le bien-être et la consultation des collaborateurs étaient au cœur du projet : outre l'aménagement de locaux plus clairs et plus collaboratifs, nous les avons associés aux décisions relatives à l'ergonomie du poste de travail et au choix des mobiliers.

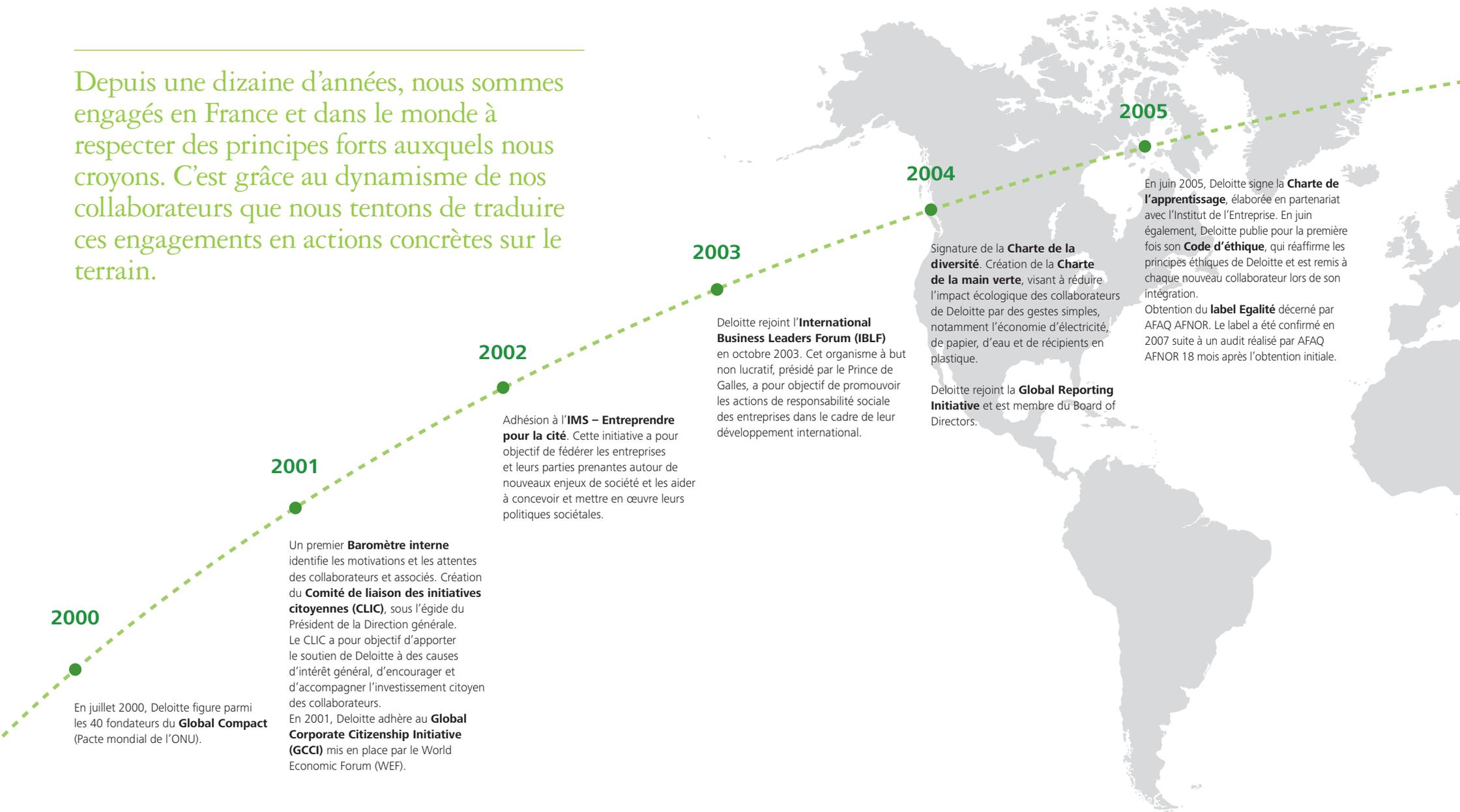
Campus Neuilly a été bien plus qu'un projet immobilier, il fait partie de notre plan stratégique pour créer de la valeur et accompagner notre croissance durablement.



Performances

Un engagement dans la durée en France et dans le monde

Depuis une dizaine d'années, nous sommes engagés en France et dans le monde à respecter des principes forts auxquels nous croyons. C'est grâce au dynamisme de nos collaborateurs que nous tentons de traduire ces engagements en actions concrètes sur le terrain.





2006

Signature de la **Charte pour l'égalité des chances dans l'éducation**.
Prix spécial de la diversité décerné par l'institut Great Place to Work. Deloitte est en outre l'organisateur des **Rencontres de la diversité** qui ont pour objectif de promouvoir le dialogue social autour des meilleures pratiques en faveur de la diversité dans les entreprises françaises.

2007

Prix spécial de la formation continue décerné par l'institut Great Place to Work.
Création de la **Chaire ESSEC Diversité et Performance**.

2008

Signature de l'**Engagement national pour l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers** (Plan Banlieues), créé en février 2008 à l'initiative du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.

Création en début d'année du **Corporate Responsibility Council**. Cette instance réunit des représentants des différents pays où Deloitte est implanté, dans le but de définir des axes prioritaires et des partenariats communs en matière de responsabilité sociale d'entreprise.

2009

Création de la Fondation Deloitte.
Mise en place d'un reporting environnemental et sociétal.
Définition de la Corporate Responsibility Policy.

2010

Mise en place d'une nouvelle gouvernance de la RSE en France et d'un plan d'actions RSE.
Mise en place du jumelage avec le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles.

2012

Signature de la Convention Agefiph, convention fixant des objectifs qualitatifs et quantitatifs concernant l'employabilité des personnes en situation de handicap.

Nos indicateurs de performance

| | 2011 | 2012 |
|---|-------------------|-------------------|
| Effectif total au 31 mai | 6211 | 6856 |
| Pourcentage de femmes dans l'effectif | 45% ¹ | 58% |
| Pourcentage de femmes associées | 14% | 16% |
| Pourcentage de personnes formées | 100% | 100% |
| Nombre de jours de formation par salarié | 2,9 | 3 |
| Turnover | 23% ¹ | 19% ¹ |
| Nombre de nationalités présentes | 54 | 57 |
| Moyenne d'âge des collaborateurs | moins de 40 ans | moins de 40 ans |
| Embauches réparties par grandes catégories de diplômes | | |
| Ecoles de commerce | 41% ¹ | 39% ¹ |
| Ecoles d'ingénieurs | 9% ¹ | 9% ¹ |
| Universités françaises | 14% ¹ | 15% ¹ |
| Universités étrangères | 2% ¹ | 2% ¹ |
| Autres | 34% ¹ | 36% ¹ |
| Nombre de collaborateurs investis dans les actions de la Fondation | 340 | 770 |
| Nombre total d'heures de bénévolat effectués par les collaborateurs (organisation et actions terrain) | 3 709 | 11 019 |
| Nombre total de bénéficiaires des actions de la Fondation | 108 | 5867 ³ |
| Budget total de la Fondation | 590 000 | 590 000 |
| Emissions de GES totales (t éq CO2) | 6122 | 7268 |
| Emissions de GES liées aux déplacements professionnels (t éq CO2) | 3995 ² | 5216 ² |
| Emissions de GES liées aux consommations des bâtiments (t éq CO2) | 1554 | 1560 |
| Consommation de papier (en kg par collaborateur) | 70 | 54 |
| Consommation de papier (en tonnes) | 434 | 373 |
| Consommation de papier recyclé | 46 | 51 |

* Les données concernant les émissions de GES ont été recalculées avec de nouveaux facteurs d'émission

¹ Données concernant Deloitte France seulement

² Donnée concernant Deloitte et Taj seulement

³ Le nombre de bénéficiaires comprend essentiellement les enfants invités aux matchs du PSG, en collaboration avec la Fondation FSG. Si l'on exclut cette catégorie, le nombre de bénéficiaires reste relativement stable

Note méthodologique

Périmètre du reporting environnemental

Le périmètre des données environnementales publiées dans le rapport RSE 2012 couvre les activités de Deloitte, d'In Extenso et de Taj en France, soit un total de 7 025 employés répartis sur plus de 200 établissements.

Concernant les émissions GES reportées, elles couvrent également les activités de Deloitte, d'In Extenso et de Taj en France à partir d'une approche dite de « contrôle opérationnel ». L'impact GES des bâtiments qui abritent des activités de l'UES, sans que ce dernier 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 2012
- consommation de gaz naturel pour le chauffage des bâtiments occupés au 31 mai 2012

Scope 2

- consommations d'électricité des bâtiments occupés au 31 mai 2012

Scope 3

- déplacements professionnels (en avion, train, voiture et taxi) des collaborateurs des sociétés de Deloitte et de Taj au 31 mai 2012 ;
- consommations de papier au 31 mai 2012.

Le bilan GES ne comprend pas :

- les émissions liées aux fuites de fluides réfrigérants des appareils de climatisation de nos bâtiments (scope 2). Nous ne sommes actuellement pas en mesure de suivre cet indicateur de manière fiable et travaillons à la mise en place d'un dispositif de collecte pour les prochains exercices ;
- 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. Par ailleurs, ces collaborateurs se déplacent exclusivement en voiture ou en train ;
- 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 et In Extenso, mais n'incluent pas les activités de Taj.

Période de reporting

Les indicateurs publiés concernent l'année fiscale 2012, c'est-à-dire du 1^{er} juin 2011 au 31 mai 2012, sauf pour certains indicateurs sociaux issus du bilan social qui portent sur l'année calendaire, tels que les indicateurs de formation.

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 consommations 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 des entités Deloitte et Taj sont collectées auprès de notre service Achats. Celles concernant In Extenso ont été estimées à partir d'une étude menée en 2010 au niveau national.

Indicateurs

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

- Les montants accordés aux œuvres caritatives correspondent aux principales donations effectuées par la Fondation Deloitte
- 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. 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 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.
- 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...). Ces émissions sont considérées comme des émissions indirectes, liées à la production d'électricité, comptabilisées dans le scope 2 du bilan GES.
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 l'une ou l'autre des méthodes suivantes :
 - Consommation moyenne par m²
 - Consommation moyenne par personne
 - Consommation moyenne de bureaux similaires
 - Charges comptables converties en volume à partir du coût moyen de l'électricité disponible dans les bases de données publiques
- 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 30% essence, 70 % 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 1,21 euros/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 des entités Deloitte et Taj est calculée à partir des approvisionnements en papier, suivis par notre service Achats. Les consommations de papier des collaborateurs des entités In Extenso ont été estimées à partir d'une étude menée en 2010 au niveau national. Une des conclusions de cette étude indiquait une consommation de 31 ramettes de papier d'impression par collaborateur et par an.



Tableau de correspondance avec les exigences futures de la loi Grenelle 2

Afin de se préparer à l'entrée en vigueur de l'article 225 de la loi Grenelle 2, Deloitte a choisi d'intégrer dès à présent les exigences futures. Le tableau ci-dessous présente la conformité de notre communication avec ces exigences, telles qu'elles ont été détaillées dans la version provisoire du décret d'application.

Deloitte a fait le choix de prendre en compte l'ensemble des thématiques pertinentes au regard de ses activités et de ne pas bénéficier de l'aménagement de loi permettant aux sociétés non cotées de communiquer sur un nombre plus limité de thématiques.

| Thématiques requises par la loi Grenelle 2 | Reporting | Périmètre | Indicateurs | |
|---|-----------|-----------------------|--|--|
| Emploi | | | | |
| Effectif total et répartition par sexe et par zone géographique | ● | Deloitte - In Extenso | Effectif total - dont femmes | 6 520 dont 1 354 femmes pour Deloitte |
| Embauches et licenciements | ● | Deloitte - In Extenso | Embauches Départs volontaires et involontaires | 1 938 1 630 |
| Rémunérations et leur évolution | ○ | - | - | - |
| Organisation du travail | | | | |
| Organisation du travail (ETP) | ● | Deloitte - In Extenso | Effectif temps partiel Part de femmes internes/externes | 569 161/367 |
| Absentéisme | ● | Deloitte | Taux d'absentéisme | 3,12% |
| Relations sociales | | | | |
| Santé et sécurité | | | | |
| Conditions de santé et de sécurité au travail | ● | Deloitte | Politique Santé et prévention du stress au travail | |
| Accidents du travail (taux de fréquence et de gravité, maladies professionnelles) | ● | Deloitte | Taux de fréquence Taux de gravité | 2,38% 0,01% |
| Formation | | | | |
| Nombre total d'heures de formation | ● | Deloitte - In Extenso | Nombre de jours de formation Pourcentage de salariés formés Nombre d'heures de formation par salarié | 20 628 100% 3 |
| Politiques mises en œuvre en matière de formation | ● | Deloitte | Politique de formation page 20 | |
| Egalité de traitement | | | | |
| Mesures prises en faveur de l'égalité hommes/femmes | ● | Deloitte | Capital Féminin page 21 | |
| Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées | ● | Deloitte | Mission handicap page 22 | |
| Politique de lutte contre les discriminations | * | | Deloitte France est engagé en faveur de la lutte contre les discriminations. En plus des dispositifs mis en place pour promouvoir l'égalité professionnelle ou l'emploi des personnes handicapées, Deloitte France emploie plus de 45 nationalités différentes et agit au quotidien en faveur de la diversité sociale en France, à travers les actions de la Fondation d'entreprise Deloitte. Deloitte contribue également à la réflexion nationale grâce à ses études thématiques sur le sujet. | |

● Publié ● Publié partiellement ○ Non publié

| Thématiques requises par la loi Grenelle 2 | Reporting | Périmètre | Indicateurs | |
|---|-----------|--|---|-------|
| Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT | | | | |
| 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 et soumises au droit du travail français, protecteur de la liberté d'association et des droits de négociation collective. | | |
| Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession | * | Deloitte France est engagé en faveur de la lutte contre les discriminations. En plus des dispositifs mis en place pour promouvoir l'égalité professionnelle ou l'emploi des personnes handicapées, Deloitte France emploie plus de 45 nationalités différentes et agit au quotidien en faveur de la diversité sociale en France, à travers les actions de la Fondation d'entreprise Deloitte. Deloitte contribue également à la réflexion nationale grâce à ses études thématiques sur le sujet. | | |
| Elimination du travail forcé ou obligatoire | * | Deloitte France est une société de prestations intellectuelles dont les activités sont essentiellement basées en France. Deloitte France respecte le droit du travail français et les conventions internationales de l'OIT qui interdisent le travail forcé et celui des enfants. | | |
| Abolition effective du travail des enfants | * | | | |
| Impact territorial, économique et social de l'activité Relations avec les associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateurs, populations riveraines | | | | |
| Actions de partenariat ou de mécénat | ● | Deloitte | S'engager en faveur de l'éducation et du développement solidaire page 27 | |
| Prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans la politique d'achat | ● | Deloitte | Achats responsables page 37 | |
| Importance de la sous-traitance et responsabilité sociale et environnementale dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants | ○ | Une politique d'achats responsables est en cours d'élaboration et vise à couvrir les sujets les plus pertinents compte tenu de nos activités. | | |
| Loyauté des pratiques | | | | |
| Actions engagées pour prévenir toute forme de corruption | * | Deloitte | Deloitte dispose d'un code Ethique très strict qui encadre l'activité de nos collaborateurs. Nos principes éthiques sont détaillés page 15. | |
| Actions engagées en faveur des droits de l'homme | * | Deloitte France est une société de prestations de services dont les activités sont essentiellement basées en France. Deloitte France respecte les droits de l'homme. Par ailleurs, Deloitte France réalise des prestations de conseil au développement durable et est amené dans ce cadre à accompagner ses clients dans le renforcement de leurs dispositifs de respect des droits humains. Deloitte France a, par exemple, récemment publié une étude sur les pratiques des entreprises du CAC 40 en la matière. | | |
| Politique générale en matière d'environnement | | | | |
| Organisation de la société concernant les questions environnementales, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement | ● | Deloitte - In Extenso | Limiter notre empreinte environnementale page 35 | |
| Pollution et gestion des déchets | | | | |
| Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets | ● | Deloitte - In Extenso | Papier recyclé page 36 | |
| Utilisation durable des ressources | | | | |
| Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables | ● | Deloitte - In Extenso | Consommation d'électricité (Gwh) | 14,2 |
| | | | Consommation de combustibles (Gwh) | 2,1 |
| | | | Politique Green IT | |
| Changement climatique | | | | |
| Rejets de gaz à effet de serre | ● | Deloitte - In Extenso - Taj | Emissions de GES totale (t éq CO ₂) | 7 268 |
| | | | Emissions de GES liées aux déplacements professionnels (t éq CO ₂) (In Extenso exclu) | 5 216 |
| | | | Emissions de GES liées aux consommations des bâtiments (t éq CO ₂) | 1 560 |

Plus de 10 ans d'engagement citoyen au cœur de la société.

Une démarche portée par l'ensemble des collaborateurs, qui prend racine dans nos valeurs et se déploie progressivement dans nos métiers.

Une dynamique d'amélioration continue fondée sur le dialogue avec nos parties prenantes, des objectifs de progrès et la mesure de nos performances.

Plus qu'une démarche, un cap pour l'avenir.

DWay

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 193 000 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 6 800 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

© Avril 2013 Deloitte Conseil - Tous droits réservés - Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Studio graphique Neuilly

Document imprimé sur papier certifié PEFC  

