

Responsabilité sociale  
d'entreprise  
Pour un développement  
responsable



# Avancer ensemble



---

## Les leviers de notre croissance sont nos valeurs humaines : la diversité, l'éthique, le partage, l'engagement mutuel, le dépassement de soi

Les résultats satisfaisants de l'exercice 2007-2008 s'inscrivent de plain-pied dans une logique de croissance soutenue, fondée sur la pluridisciplinarité, l'excellence et la diversité de nos expertises, dans la continuité d'une démarche collective qui concilie les ambitions économiques, sociales et personnelles de chacun des collaborateurs de Deloitte. Les leviers de cette croissance sont nos valeurs humaines : la diversité, l'éthique, le partage, l'engagement mutuel, le dépassement de soi.

Dans le contexte économique, financier et réglementaire en évolution accélérée où nous accompagnons nos clients, ces valeurs incarnent plus que jamais le dynamisme et l'excellence de notre Firme.

Nos métiers nous placent au cœur de la vie des entreprises et des institutions de notre pays et nous interdisent de nous reposer sur nos acquis ; la recherche permanente de l'excellence est notre boussole. Cette voie d'exception s'incarne sous la forme de la qualité. La qualité, c'est l'excellence en action, c'est le respect que nous devons à nos clients en leur offrant chaque jour ce qui se fait de meilleur dans tous nos domaines d'intervention, c'est aussi une éthique irréprochable qui nous habite dans chaque détail de nos missions. La qualité de nos services repose avant tout sur le savoir-faire et le talent de nos 6 300 collaborateurs en France.

Fiers de la croissance de la Firme et de la confiance de nos clients, fidèles à nos valeurs, nous réaffirmons notre volonté d'être un acteur de référence sur le terrain de l'égalité professionnelle et de la responsabilité sociétale et de fournir une contribution aux enjeux majeurs d'éducation, de santé et de vie dans la cité.

L'année 2008 constitue une année importante pour Deloitte dans le domaine sociétal. Afin de mieux structurer et de pérenniser les actions menées dans les domaines culturel, éducatif et social, la Direction générale, le Conseil d'administration et les associés ont décidé de créer une Fondation Deloitte France.

La création de la Fondation va permettre à Deloitte de poursuivre les actions engagées, de les améliorer, d'en développer de nouvelles afin de continuer à être un acteur reconnu par les parties prenantes au niveau de la RSE (responsabilité sociale d'entreprise), tout en répondant au souhait d'un nombre important de collaborateurs, notamment les plus jeunes, d'assouvir une certaine « quête de sens » dans leur environnement professionnel.

### **Jean-Paul Picard**

Président de la Direction générale

# Excellence, partage et diversité

Deloitte a été cette année un des premiers signataires de l'Engagement national pour l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers, créé en février 2008 à l'initiative du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi. Avec des engagements chiffrés en recrutement de personnel en provenance de zones urbaines sensibles, cette initiative s'inscrit dans la dynamique de Deloitte en matière de diversité : chaque vision individuelle, chaque personnalité, chaque talent contribue à l'excellence de nos services, à la richesse de notre capital humain. L'engagement de notre cabinet aux côtés du gouvernement pour le succès du " Plan Espoir Banlieues " repose d'une part sur une conviction et s'inscrit, d'autre part, dans la continuité de différentes actions que nous menons depuis plusieurs années pour la diversité et pour l'insertion des jeunes issus des quartiers défavorisés.

Au sein de Deloitte, nous avons la conviction, comme beaucoup d'autres, que l'entreprise est un acteur essentiel et incontournable dans la cité : c'est un lieu de création d'emplois et de richesses. Les performances de l'entreprise sont bonnes lorsqu'elle opère dans un environnement social apaisé.

Pour l'harmonie sociale, le recrutement et l'emploi doivent progressivement refléter la diversité de la société française et intégrer les jeunes, nonobstant leurs origines et leurs lieux de résidence.

Cette conviction de Deloitte France se traduit depuis plusieurs années dans les actions que nous menons et qui portent notamment sur l'aide à l'orientation, l'accueil de jeunes stagiaires, l'aide aux jeunes méritants sous forme de bourses et/ou de tutorat et la collaboration avec des universités de banlieues.

Ces actions sont menées parfois avec des partenaires tels que l'association " Promotion des Talents " pour l'octroi de bourses à des lycéens méritants, l'Essec dans le cadre de son programme " Une grande école : pourquoi pas moi ? " pour des programmes de tutorats et des journées étudiants, et " Prépa Techno " au lycée Michelet de Vanves pour une classe préparatoire aux grandes écoles pour les jeunes à potentiel, issus des zones sensibles et venant de terminales technologiques.



---

Nous avons la conviction que l'entreprise est un acteur essentiel et incontournable dans la cité, c'est un lieu de création d'emplois et de richesses

Nous avons également construit une relation de qualité avec les universités de Cergy et Nanterre avec lesquelles nous organisons des amphis de présentation et de recrutement et participons au projet « Accordix » de l'université de Nanterre destiné à 2 000 élèves de lycées de zones sensibles afin de les aider à mieux s'orienter et à choisir les filières universitaires offrant des débouchés réels en termes d'emploi.

Deloitte et ses collaborateurs sont convaincus qu'en donnant une vraie égalité des chances aux jeunes face à la formation et face à l'emploi, nous réussirons à bâtir une cité plus juste.

**Amadou Raimi**

Président du Conseil d'administration

# Chiffres clés

## Deloitte dans le monde

165 000 collaborateurs dans plus de 145 pays



**Chiffre d'affaires de Deloitte Monde par activité**  
(en milliards de US\$)



\* De 2007 à 2008  
Note : le décalage de la somme des chiffres avec le total est lié à des questions d'arrondis.

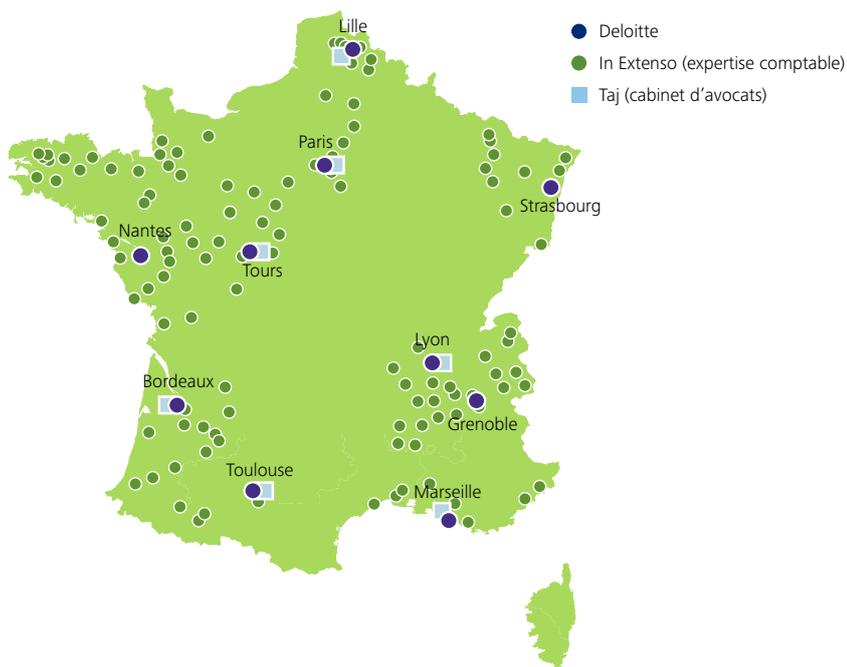
**Chiffre d'affaires de Deloitte Monde par secteur géographique**  
(en milliards de US\$)



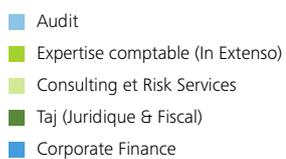
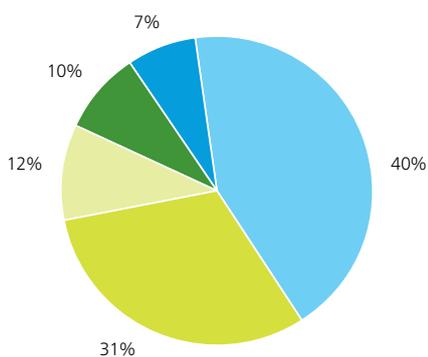
\* De 2007 à 2008  
Note : le décalage de la somme des chiffres avec le total est lié à des questions d'arrondis.

## Deloitte en France (2007-2008)<sup>1</sup>

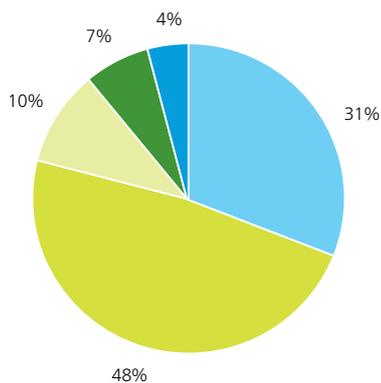
Plus de 165 bureaux et 6 300 collaborateurs



**Chiffre d'affaires 2008 : 770 millions d'euros**  
Répartition par activité



**6 300 collaborateurs et associés**  
Répartition par activité



<sup>1</sup> Concerne la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2007 au 31 mai 2008

## Nos enjeux de développement durable

### Réduire l'empreinte environnementale

Evaluer nos impacts et piloter notre performance  
 Limiter les impacts de nos activités  
 Promouvoir l'approche fédératrice de la démarche environnementale

### Porter des valeurs éthiques fortes

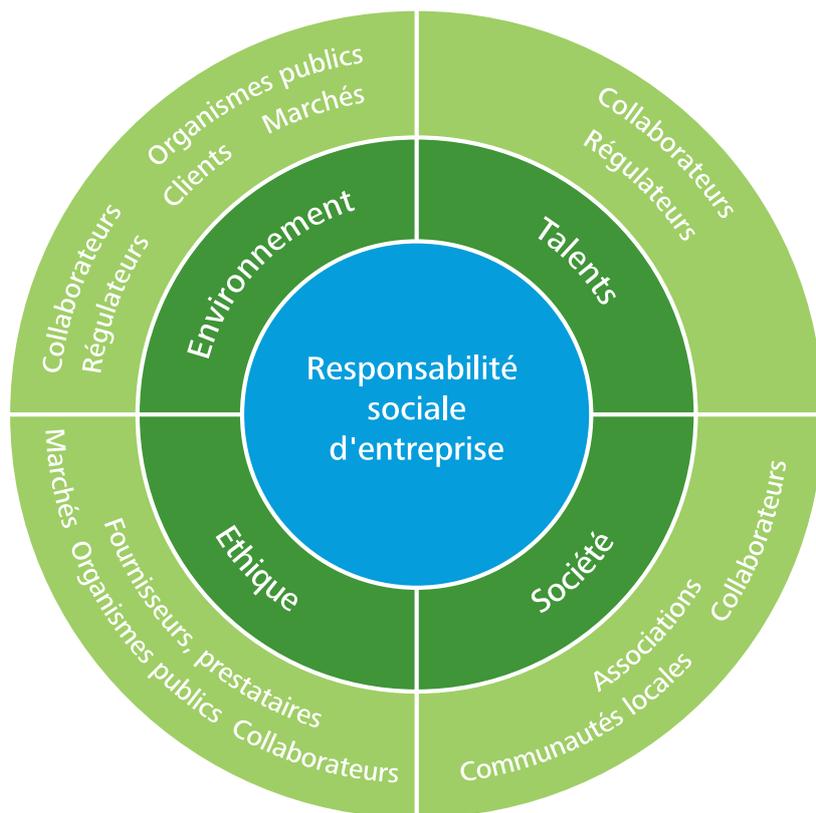
Le programme Ethique de Deloitte  
 Le code d'Ethique et de Conduite professionnelle

### Valoriser les compétences et les talents des collaborateurs

Recruter  
 Favoriser la diversité  
 Développer  
 Fidéliser

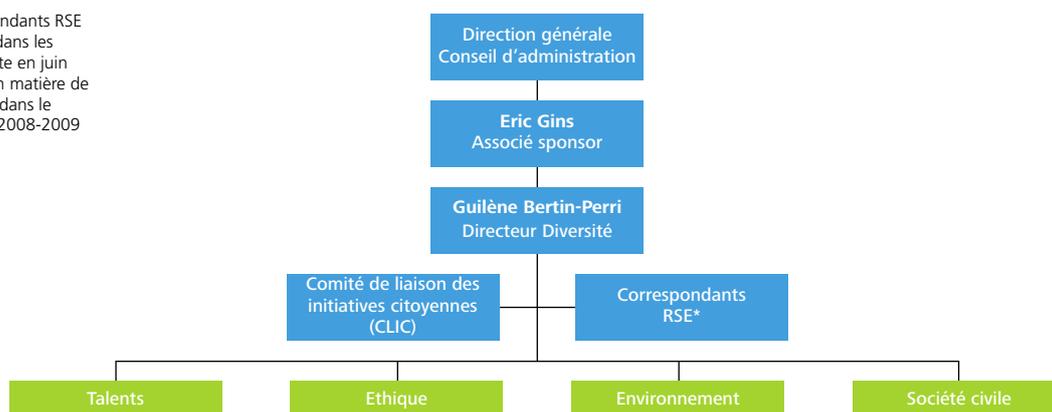
### S'engager auprès de la société civile

Education  
 Insertion et réinsertion  
 Entrepreneurat social  
 Sport



### Gouvernance RSE

\* Plusieurs correspondants RSE ont été nommés dans les activités de Deloitte en juin 2008 ; leur rôle en matière de RSE sera explicité dans le prochain rapport 2008-2009



# Sommaire

- 
- 8 Une démarche continue de progrès
  - 10 Valoriser les compétences et les talents des collaborateurs
  - 14 Porter des valeurs éthiques fortes
  - 16 S'engager auprès de la société civile
  - 20 Réduire l'empreinte environnementale

# Une démarche continue de progrès

## En France et dans le monde, notre engagement s'inscrit dans la durée

### Deloitte en France

Un premier **Baromètre interne** identifie les motivations et les attentes des collaborateurs et associés. Création du **Comité de liaison des initiatives citoyennes (CLIC)**, sous l'égide du président de la direction générale. Le CLIC (dirigé par Eric Gins, Associé, et composé de représentants des différentes activités et fonctions support) a pour objectif d'apporter le soutien de Deloitte à des causes d'intérêt général, d'encourager et d'accompagner l'investissement citoyen des collaborateurs en favorisant des solidarités actives et responsables. Ses thèmes de prédilection : l'éducation, la réinsertion, le développement durable et le sport.

### Adhésion à l'IMS –

#### Entreprendre pour la cité.

Cette initiative a pour objectif de fédérer les entreprises et leurs parties prenantes autour de nouveaux enjeux de société et les aider à concevoir et mettre en œuvre leurs politiques sociétales. Parmi ses pôles d'expertise, figurent les partenariats de solidarité, la promotion de la diversité, le partenariat « entreprises & quartiers » et l'innovation sociétale.

### Signature du **Pacte mondial des Nations unies (Global Compact)**.

Initiative internationale, le Pacte mondial rassemble des entreprises et les organismes des Nations unies, le monde du travail et la société civile autour de 10 principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Deloitte compte parmi les premiers signataires du Pacte mondial tant au niveau mondial que français.

1995

2000

2001

2002

2003

### Deloitte dans le monde

Deloitte compte parmi les membres fondateurs du **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)**. Cette association rassemble 200 entreprises internationales autour d'un engagement commun pour le développement durable sur la base des trois piliers que sont la croissance économique, l'équilibre écologique et le progrès social. Ses activités sont fondées sur le principe que le monde industriel ne peuvent progresser l'un sans l'autre.

En juillet 2000, Deloitte figure parmi les 40 fondateurs du **Global Compact**. Initié en janvier 1999 par Kofi Annan, alors Secrétaire général des Nations unies, le Global Compact propose l'adhésion à 10 grands principes dans les domaines du droit de la personne, du travail, de l'environnement et de la corruption. Plus de 1400 entreprises ont exprimé leur soutien à cette initiative depuis sa création.

En 2001, Deloitte adhère au **Global Corporate Citizenship Initiative (GCCCI)** mis en place par le World Economic Forum (WEF). Cette initiative rassemble 40 entreprises membres du Forum économique mondial, dans le but d'engager les entreprises à une attitude citoyenne en tant qu'impératif stratégique, dans une démarche pérenne bénéficiant tant aux entreprises elles-mêmes qu'à la société en général.

Deloitte rejoint l'**International Business Leaders Forum (IBLF)** en octobre 2003. Cet organisme à but non lucratif, présidé par le Prince de Galles, a pour objectif de promouvoir les actions de responsabilité sociale des entreprises dans le cadre de leur développement international, en particulier dans les pays émergents. Cette initiative est soutenue par plus de 100 grandes entreprises menant des actions dans plus de 90 pays.

En juin 2005, Deloitte signe la **Charte de l'apprentissage**, élaborée en partenariat avec l'Institut de l'Entreprise. Cette charte, signée par plus de 90 entreprises - dont 27 du CAC 40 - comporte 9 engagements destinés à valoriser la qualification des jeunes dans l'entreprise et contribuer à faire passer le nombre d'apprentis en France de 360 000 actuellement à 500 000 en 2009. En juin également, Deloitte publie pour la première fois son **Code d'éthique**, qui réaffirme les principes éthiques de Deloitte et est remis à chaque nouveau collaborateur lors de son intégration.

Obtention du **label Egalité** décerné par AFAQ AFNOR. Le label a été confirmé en 2007 suite à un audit réalisé par AFAQ AFNOR 18 mois après l'obtention initiale.

Depuis 2005, Deloitte participe à la **semaine nationale du développement durable** en organisant des conférences, des rencontres avec des associations partenaires, des projections de films ; parmi ces initiatives, certaines ont été labellisées par le ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire.

Signature de la **Charte de la diversité**. Création de la **Charte de la Main verte**, visant à réduire l'impact écologique des collaborateurs de Deloitte par des gestes simples, notamment l'économie d'électricité, de papier, d'eau et de récipients en plastique.



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 depuis 2006** ; ces rencontres ont pour objectif de promouvoir le dialogue social autour des meilleures pratiques en faveur de la diversité dans les entreprises françaises.

**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. Par cet accord, Deloitte s'engage aux côtés du gouvernement pour offrir aux jeunes des quartiers, volontaires, de réelles perspectives de développement des compétences et d'emploi. Cet engagement est conclu pour une période de trois ans.

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

2004

2005

2006

2007

2008

**La Global Reporting Initiative (GRI)**, institution indépendante, a pour mission de définir et promouvoir des lignes directrices en matière de reporting de responsabilité sociale d'entreprise, en collaboration avec plusieurs milliers de participants du monde de l'entreprise et de l'ensemble des parties prenantes. Un premier processus avait abouti en 2002 à un document qui a fait foi pendant 5 ans pour les plus grandes entreprises. En 2006, à la suite d'un vaste processus de collaboration entre les différents acteurs de la RSE, une nouvelle version des lignes directrices de reporting de la GRI a vu le jour. Deloitte rejoint cette initiative en 2004 et est membre du Board of Directors.

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.

# Valoriser les compétences et les talents des collaborateurs



## Une ambition : recruter, développer et fidéliser les meilleurs talents

### Une politique de ressources humaines structurée

- programme d'accueil et d'intégration, programme de formation (classique et e-campus),
- évaluation individuelle des performances, recueil des attentes en matière d'évolution professionnelle,
- congé spécial pour projet personnel, temps partiel, congé parental...
- services extraprofessionnels (conciergerie d'entreprise)

### Une visibilité dans les différents classements

- 7ème des entreprises « Best Workplaces » françaises de plus de 1 000 salariés (20ème du classement général Great Place to Work Institute France - 2008)
- prix spécial de la formation continue - Great Place to Work Institute France (2007)

## Recruter

Deloitte déploie une philosophie de recrutement sur trois axes : non-discrimination, handicap et diversité culturelle.

Le recrutement de Deloitte reflète déjà en grande partie la diversité de la société française (l'effectif de l'entreprise représente près de 50 nationalités). Dans le but de diversifier davantage les sources de recrutement, Deloitte a mis en place des actions destinées aux Masters 2 financiers issus d'universités qui n'étaient pas jusqu'à présent des sources de recrutement importantes pour les métiers de l'audit et du conseil (Nanterre, Cergy...). Dans le domaine du handicap, Deloitte a lancé un programme de formation à destination des recruteurs pour une meilleure gestion des entretiens d'embauche avec des personnes handicapées.

Depuis la création de son « Cluster France-Afrique », Deloitte offre de réelles opportunités de carrière en Afrique. Confronté à la difficulté de recruter sur place, Deloitte a mis en place un processus de recrutement dédié aux candidatures pour l'Afrique, depuis Paris, à travers un circuit d'examen des CV hors du service des Ressources humaines.

## Notre engagement en Afrique

« Deloitte intervient depuis une trentaine d'années dans les pays francophones de l'Afrique : Maghreb, Afrique de l'Ouest et Afrique centrale. Cette présence nous permet de mobiliser localement les meilleures ressources et de coordonner nos équipes pour répondre aux problématiques économiques du continent africain, de même qu'aux attentes des investisseurs étrangers.

Notre succès repose sur la combinaison de la qualité de nos ressources locales et de l'apport de l'expertise de Deloitte France : la diversité est au cœur de notre culture. »

### Amadou Raimi

Président du Conseil d'administration de Deloitte France, Vice-Président du Board mondial de Deloitte Touche Tohmastu

Très impliqué sur le thème de la diversité, Deloitte est partenaire du projet Handimangement. Ce programme éducatif, mis en place par l'association Companieros, regroupe pour sa 3ème édition 27 écoles et 15 entreprises et a pour but de sensibiliser les étudiants, futurs managers, aux enjeux de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Deloitte parraine plus particulièrement deux écoles, l'ESSEC et Audencia : 10 étudiants de chacune d'entre elles mèneront sur leur campus des actions de sensibilisation sur ce sujet.

Ce projet innovant renforce la politique de Deloitte et permet de combattre les a priori pour faire évoluer sur le long terme les comportements et rendre l'entreprise de demain plus citoyenne.

### Développer

Depuis 1999, Deloitte s'est doté du Global Excellence Model (gEm), un outil de gestion de la performance de ses collaborateurs. Lors des entretiens annuels d'évaluation, gEm permet de définir les compétences attendues de chacun en fonction de son grade et de son rôle ; il favorise ainsi la progression des collaborateurs et propose un parcours de formation adapté aux ambitions d'évolution. Cet outil repose sur le principe que chacun est acteur de sa carrière et permet aux collaborateurs une projection personnalisée dans l'avenir.

### Quelques chiffres clés

- 6 300 collaborateurs, dont plus de 400 associés
- 52% d'hommes et 48% de femmes
- 14% des associés sont des femmes
- 48 nationalités représentées
- 50 expatriés par an
- Plus de 150 bureaux
- 50% Paris/régions
- Moyenne d'âge : 31 ans pour les collaborateurs, 43 ans pour les associés
- Niveau moyen d'études : bac +4
- Formation : 8% de la masse salariale, soit 40 heures de formation par an par salarié
- 6% de collaborateurs à temps partiel
- Un turnover de 18,67%
- Plus de 800 embauches en 2007, dont 50% de jeunes diplômés
- 1 200 postes étaient à pourvoir en 2008

(Données au 31 mai 2008)

---

## La valorisation et le développement des compétences et des talents se placent au cœur de la démarche de responsabilité sociale et environnementale de Deloitte

Dans la continuité de gEm, Deloitte a créé le programme « Parcours choisis » s'inspirant de l'initiative « Mass Career Customization » développée par la firme américaine. Il s'agit d'un nouvel outil de gestion de carrière, déployé en 2008 dans un premier temps sur un périmètre restreint afin de vérifier l'efficacité de la démarche.

L'objectif poursuivi par « Parcours choisis » est d'accompagner l'individualisation des carrières de façon proactive et structurée, en prenant en compte les besoins des collaborateurs et en favorisant leur équilibre de vie professionnelle et privée.

« Parcours choisis » offre la possibilité d'agir sur 4 leviers de flexibilité qui sont :

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

A la demande du collaborateur, agir sur un ou plusieurs de ces leviers lui permet d'« accélérer » ou de « modérer » la progression de sa carrière et ainsi d'individualiser son évolution professionnelle en répondant à ses attentes.

Malgré une répartition hommes/femmes équilibrée à l'embauche, Deloitte n'observe pas de croissance marquée dans le parcours professionnel des femmes (seulement 14% des associés et 41% des managers sont des femmes). Afin de favoriser l'accès des femmes au leadership, la Direction générale a créé le programme « Leadership au féminin ». Pour accompagner la réussite des femmes, ce programme met en place un processus d'identification précoce des hauts potentiels et un système d'accompagnement sous forme de tutorat, de formation et de coaching.

Depuis 2001, Deloitte a lancé en France l'initiative Women in the Workforce et a créé son réseau de femmes en interne, affirmant ainsi son engagement dans l'équité hommes-femmes. Depuis cette date, Deloitte est aussi partenaire Gold du réseau professionnel European Professional Women Network (EPWN) qui offre aux femmes, entre autres, l'opportunité de bénéficier de la richesse des réseaux professionnels ou des actions de mentoring. Cet engagement et les premières réalisations obtenues ont été reconnus par l'attribution à Deloitte du label Egalité en octobre 2005. Ce label engage Deloitte dans une démarche d'amélioration continue sous la forme d'actions de communication, de gestion des talents et d'accompagnement de la parentalité.

La formation et le développement des compétences de ses collaborateurs sont au cœur des priorités de Deloitte : ainsi, après avoir identifié les besoins individuels de formation, une offre de formation cohérente avec les besoins des métiers et des grades a été développée et des parcours personnalisés ont été mis en œuvre. Une action en faveur de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a été lancée en 2007 à l'intention des collaborateurs les moins diplômés. Ainsi, en 2007, 8 collaborateurs se sont engagés dans une démarche de VAE.

#### Les chiffres clés de la formation en 2007/2008\*

- 17 155 jours de formation dispensés cette année contre 16 500 l'année dernière (+4%)
  - 640 sessions organisées cette année contre 520 l'année dernière (+23%)
  - 2 151 personnes formées contre 1 900 (+13%)
  - 394 jours d'animation interne
  - 7 742 participants
  - 7,3 % de la masse salariale consacrée à la formation
- \* hors Taj et In Extenso



« 8 femmes » à la « Best of » Conference le 15 juin 2007

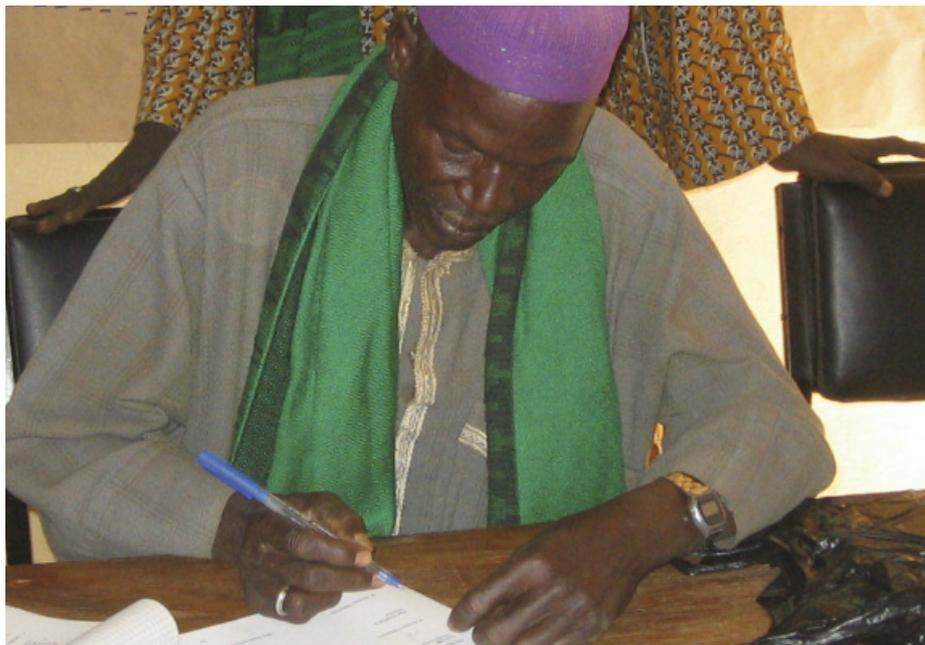
## Fidéliser

Créé à l'initiative du CLIC, le congé pour projet solidaire (CPS) a pour but de soutenir un collaborateur dans son projet humanitaire en finançant une partie du coût de la mission. Les projets relatifs à la microfinance sont privilégiés. Ainsi, Deloitte soutient l'association PAMIGA, créée en 2005 dans le but de contribuer au développement de la microfinance en Afrique et de participer à l'amélioration durable des conditions de vie des populations défavorisées, en milieu rural et dans les villes secondaires, par l'accès à des services financiers pérennes et de qualité.

Dans le cadre de projets solidaires liés à la microfinance, la prise en charge est de 80% des coûts (transport, logement...) avec un montant maximal de participation de 3 000 €. En outre, les congés pris par le collaborateur sont abondés à raison de 2 jours par semaine prise, avec un plafond d'abondement de 10 jours ouvrés.

Deloitte soutient toutefois les projets solidaires hors microfinance, pour lesquels la prise en charge est liée au grade et dégressive (entre 60% pour un non-cadre et 20% pour un associé) avec un montant maximal de participation de 2 000 €. Deloitte abonde les congés pris par le collaborateur à raison de un jour par semaine prise, avec un plafond d'abondement de 10 jours ouvrés. Dans tous les cas, le collaborateur bénéficie d'une déduction d'impôts au titre de la loi sur le mécénat.

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. Le congé pour projet personnel peut permettre de prolonger un congé pour projet solidaire. Depuis 2002, 22 collaborateurs ont bénéficié de ces initiatives (CPP et CPS).



Le partenariat entre Deloitte et PAMIGA est prioritairement logistique (prêt de salles, formation, création d'un logo, d'une charte graphique et assistance à la création d'un site web...) et inclut également la participation à des réunions d'experts financiers ainsi que la possibilité de missions sur le terrain au travers des congés solidaires.



Coup de pouce du CLIC à une collaboratrice pour la création de quatre bibliothèques en Kabylie.

# Porter des valeurs éthiques fortes

---

Un programme éthique est mis en œuvre dans chacun des pays où Deloitte est implanté, articulé autour de 9 principes de comportement

La réputation et la confiance que lui accordent les différents acteurs du monde des affaires sont, avec les hommes et les femmes qui le composent, les premiers actifs du cabinet. Ainsi, Deloitte a décidé de mettre en œuvre un programme Ethique, coordonné au plan mondial, dans chacun des pays où la firme est implantée. Un groupe de travail international, aidé de deux consultants spécialisés dans les problématiques liées à l'éthique, a ainsi défini 9 principes de comportement déclinables selon la culture locale de chaque pays. Adoptés par les pays membres de Deloitte Touche Tohmatsu, ces principes ont donné lieu à une centaine de codes d'éthique différents, ancrés sur ce socle commun. En France, une attention particulière a été portée au respect de la diversité.

## Le programme Ethique de Deloitte

Le programme Ethique s'articule autour de :

- l'élaboration de codes d'éthique nationaux propres à assurer le respect des législations locales et la prise en compte de la diversité culturelle,
- la mise en place d'une organisation dédiée au fonctionnement des systèmes de suivi des questions d'éthique et du comportement professionnel,
- le développement de programmes de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs,
- la mise en place d'un système de reporting des comportements non éthiques, selon une implémentation en neuf phases monitorées.

A vocation également pédagogique, ce programme est destiné à favoriser la création d'une atmosphère de travail dans laquelle les questions d'éthique et de respect des règles sont ouvertement débattues et à permettre à tout collaborateur d'exprimer ses doutes face à une situation et de trouver la réponse appropriée. Dans chacun des pays, l'Ethics and Compliance Officer est responsable de la déclinaison de ce programme international.

### Le Code d'éthique et de conduite professionnelle

Le Code d'éthique et de conduite professionnelle est l'un des éléments du programme Ethique développé au plan mondial par Deloitte. Il s'appuie sur les valeurs partagées et s'inscrit dans le cadre de l'engagement du réseau au respect des principes fondamentaux édictés par les Nations unies (UN Global Compact) dont Deloitte a été l'un des quatre premiers signataires.

Le Code, adopté par le Conseil d'administration le 27 mai 2005, est le reflet des attentes de Deloitte envers l'ensemble de son personnel en France. Il définit des normes d'éthique et de comportement professionnel qui touchent à l'exercice quotidien des responsabilités de chacun de ses 6 300 collaborateurs et associés.

S'appuyant sur un maillage RH et professionnel très fort, l'approche française privilégie la responsabilisation et le questionnement personnel et incite chaque collaborateur à une analyse de la problématique pour identifier l'interlocuteur approprié (Ressources humaines, supérieur hiérarchique, Direction de la qualité, de l'éthique et de la protection professionnelle...).

En 2008, Deloitte France a réalisé son premier Baromètre Ethique, une enquête interne pour recenser les comportements de ses collaborateurs et identifier les principaux facteurs de risque liés à l'exercice de leurs métiers. Cette initiative sera reconduite tous les deux ans et bénéficiera des analyses et propositions de groupes de travail spécifiques.



## Deloitte France a identifié deux objectifs prioritaires, l'objectivité et l'exemplarité

Neuf principes de comportement partagés

1. Agir avec honnêteté et intégrité.
2. Exercer nos activités dans le respect de la lettre et de l'esprit des lois applicables.
3. Mettre en œuvre les compétences et les moyens appropriés pour réaliser les missions qui nous sont confiées.
4. Être objectifs dans la formulation de nos opinions et dans les conseils professionnels que nous donnons.
5. Respecter la confidentialité des informations.
6. S'engager à respecter des pratiques commerciales loyales.
7. Être conscients de l'influence que nous avons sur le monde qui nous entoure.
8. Adopter un comportement professionnel équitable, courtois et respectueux.
9. Viser à l'exemplarité, utilisant nos valeurs comme fondement de nos actions.

### Un système de reporting en neuf phases

(extrait du programme Ethique développé au plan mondial par Deloitte)

1. Structure/components of your ethics program/function  
Tone at the top/ethics communication
3. Ethics learning/awareness-building (existing personnel and new hires)
4. Channels for reporting ethical issues
5. Ethics issue investigation and resolution processes
6. Analysis of ethics reports and risk related consultations to identify common or systemic issues
7. Ethics survey results and action plans
8. Previous ethics practice reviews
9. Formal reporting to member firm leadership/Board

# S'engager auprès de la société civile

---

Pour identifier les motivations et les attentes de ses collaborateurs et associés et pour mesurer l'efficacité des actions engagées, Deloitte a mis en place le Baromètre RH, une enquête interne réalisée pour la première fois en 2001. Les résultats ont mis en évidence de fortes attentes en matière de citoyenneté. Deloitte a alors créé un Comité de liaison des initiatives citoyennes (CLIC), placé sous l'égide du président de la direction générale de la firme.

Ce comité est piloté par Eric Gins, associé, et composé de près de 20 représentants des différentes activités et fonctions support de Deloitte. Depuis sa création, le CLIC a structuré son action en se dotant notamment d'une charte de fonctionnement qui précise ses champs d'action :

- l'éducation,
- l'insertion, la réinsertion,
- le sport,
- le développement durable.

Par ailleurs, la procédure de soumission de projets a été formalisée. Les collaborateurs intéressés présentent leurs requêtes au CLIC pour bénéficier d'actions ponctuelles de facilitation ou «coups de pouce» à des projets solidaires, sous des formes variables selon les demandes formulées (publicité, don en nature, aide financière, mécénat de compétences).

## L'éducation

### La Chaire ESSEC Diversité et Performance

En juillet 2007, Deloitte a créé la Chaire ESSEC Diversité & Performance en partenariat avec Air France et L'Oréal. Poursuivant son objectif de mener des réflexions alliant diversité et performance dans les ressources humaines, la responsabilité sociale et la croissance, Deloitte a participé à la sélection des étudiants, à la préparation

des interventions d'experts et a permis aux treize étudiants de la Chaire 2007/2008 de rencontrer et d'interviewer une vingtaine de collaborateurs de Deloitte, dont le président du Conseil d'administration et l'associé en charge des Ressources humaines. Deloitte participe également à la soutenance finale ainsi qu'aux comités de pilotage annuels. La première année de la Chaire a été clôturée par une soirée au Louvre qui a réuni 350 participants.

### Trois programmes pour accompagner les jeunes lycéens et collégiens méritants

56 collaborateurs de Deloitte se mobilisent pour parrainer 28 jeunes issus des trois programmes dont Deloitte est partenaire.

- « Une grande école : pourquoi pas moi ? » a été créé par l'ESSEC en 2002 et prévoit l'encadrement de jeunes, issus de 8 lycées de ZEP de Cergy et sa région, à partir de la seconde, pour les inciter à poursuivre des études ambitieuses. Ainsi, Deloitte parraine 8 jeunes afin de les aider dans leurs études post Bac, en BTS, universités, écoles post Bac ou prépa. En octobre 2007, dans le cadre de ce programme, Deloitte a proposé une visite guidée de ses locaux à près de 40 élèves de terminales des lycées de la ZEP de Cergy.

Avec cette initiative et grâce aux témoignages de ses collaborateurs, Deloitte encourage les jeunes de ZEP à poursuivre leurs études et envisager des orientations professionnelles adaptées à leurs capacités et ambitions. Chaque année, Deloitte réunit les filleuls et les parrains des différents programmes de parrainage auxquels la firme participe.

- « **Promotion des talents** », dont Deloitte est partenaire depuis deux ans, récompense des bacheliers méritants afin de les aider à poursuivre des études ambitieuses. Outre l'octroi d'une bourse, Deloitte accompagne ces jeunes avec un programme de tutorat. En avril dernier, Deloitte a reçu dans ses locaux 38 collégiens de Ris-Orangis et de Sarcelles, accompagnés de leurs professeurs. Cette journée leur a permis de découvrir les métiers proposés par une grande entreprise privée française, de comprendre les interactions entre les différents services, de partager les valeurs de l'entreprise. En outre, les élèves ont pu s'initier aux moyens de vidéoconférence grâce à une session d'échanges avec une autre classe reçue par une entreprise du réseau IMS-Entreprendre pour la cité.

- Le troisième programme, « **Prépa Egalité des chances** », a été mis en place par HEC. Tous les élèves de cette prépa Techno sont boursiers et internes au lycée Michelet de Vanves et chacun est parrainé par un tuteur d'entreprise. Les sommes allouées par les entreprises sont investies dans des projets collectifs, par exemple des séjours linguistiques en Angleterre.



Les collégiens de Sarcelles en visite dans les locaux de Deloitte à Neuilly en avril 2008

#### Un partenariat avec l'Université de Nanterre

Dans la continuité de l'engagement pris par la signature du Plan Banlieues, Deloitte réalise des présentations de ses métiers soit en recevant les étudiants et leurs professeurs dans ses locaux, soit en se rendant dans les amphithéâtres de l'Université, en vue de concrétiser des recrutements (stage et emploi).

Deloitte participe également au projet Accordix, à travers lequel l'Université de Nanterre aide les lycéens à mieux s'orienter et leur présente les filières offrant le plus de débouchés. Deloitte a ainsi été sollicité pour témoigner devant les lycéens.



Christophe Durant, double médaillé d'or en tennis de table simple aux Jeux paralympiques de Pékin (2008), chez Deloitte à l'occasion de la Semaine internationale du handicap

### L'insertion, la réinsertion

#### Un partenariat pour la réinsertion professionnelle

Depuis 2003, Deloitte développe un partenariat avec l'association Solidarités Nouvelles face au Chômage (SNC) et propose, grâce à l'engagement de ses collaborateurs, un accompagnement personnalisé aux demandeurs d'emploi : outre l'ouverture de son centre d'autoformation (e-campus) aux membres de l'association, Deloitte organise des ateliers techniques de bureautique, de gestion, de formation en anglais et accompagne la recherche d'emploi grâce à un suivi personnalisé en binôme.

#### Un accompagnement pour les entrepreneurs sociaux innovants

Depuis son déploiement en France en 2006, Deloitte soutient l'association Ashoka, créée en 1980 en vue de sélectionner et accompagner dans leur développement des entrepreneurs sociaux particulièrement innovants. Ashoka favorise les interactions entre ses membres en finançant des collaborations thématiques et contribue activement à l'évolution du secteur de l'entrepreneuriat social dans le monde. Le partenariat entre Deloitte et Ashoka s'appuie sur un soutien financier et logistique, ainsi que sur un mécénat de compétences ponctuel auprès des associations soutenues par Ashoka.

#### Mission Handicap

Deloitte s'est doté d'un groupe de travail « Mission Handicap » pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise et sensibiliser les managers aux problématiques liées au handicap. Cet engagement se déploie à travers les différents services de Deloitte (ressources humaines et recrutement, achats, communication...).

A l'initiative de ce groupe de travail, Deloitte a signé en 2008 un partenariat avec l'association Arpejeh (Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés), dont la mission

est d'améliorer et de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des personnes handicapées. Sur la base d'une vaste étude pour mieux appréhender le monde du handicap, l'association entend en premier lieu lever les obstacles culturels et institutionnels auxquels sont confrontés les adolescents handicapés tout au long de leur parcours de formation. Pour cela, l'association informe, dès le collège, les étudiants handicapés et leur environnement (familial, pédagogique, associatif) sur les métiers de ses entreprises membres, leur accessibilité en termes de cursus de formation et les politiques d'accueil déployées pour favoriser l'accès à l'emploi, afin de redonner confiance, d'ouvrir l'éventail des possibilités et d'aider ces jeunes à se projeter dans un avenir professionnel qualifié.

Afin de favoriser la relation entre jeunes personnes handicapées et professionnels, Deloitte et Arpejeh proposent un accès privilégié à des stages professionnels, des stages découverte, des visites d'entreprises, des rencontres avec des interlocuteurs métiers, créant ainsi des occasions de partage, de connaissance mutuelle pour une sensibilisation directe et réciproque des acteurs.



Ainsi, Deloitte souhaite accompagner, via des solutions humaines (tutorat, parrainage), les étudiants handicapés dans leurs parcours d'études supérieures pour favoriser la construction de leur projet professionnel et leur accès à l'entreprise.

### Le recours aux prestations du secteur protégé

La loi du 10 juillet 1987, confortée par celle du 11 février 2005, prévoit que les entreprises de 20 salariés et plus peuvent satisfaire jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi de personnes handicapées en passant des contrats de sous-traitance avec les entreprises des secteurs protégé et adapté. Une possibilité peu connue, puisque seuls 20% des entreprises assujetties y ont recours.

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 appelés Ateliers protégés). Les ESAT accueillent des personnes lourdement handicapées. Il existe actuellement en France 1 461 structures de ce type dans lesquels plus de 100 000 personnes handicapées trouvent leur place.

Les entreprises adaptées, quant à elles, emploient au moins 80% de personnes handicapées. On compte 504 entreprises adaptées qui emploient un peu plus de 20 000 personnes handicapées.

Deloitte fait appel au secteur protégé et adapté pour des travaux de conditionnement, d'imprimerie, de restauration et de reprographie ou encore le mailing.

### Un exemple d'action transversale

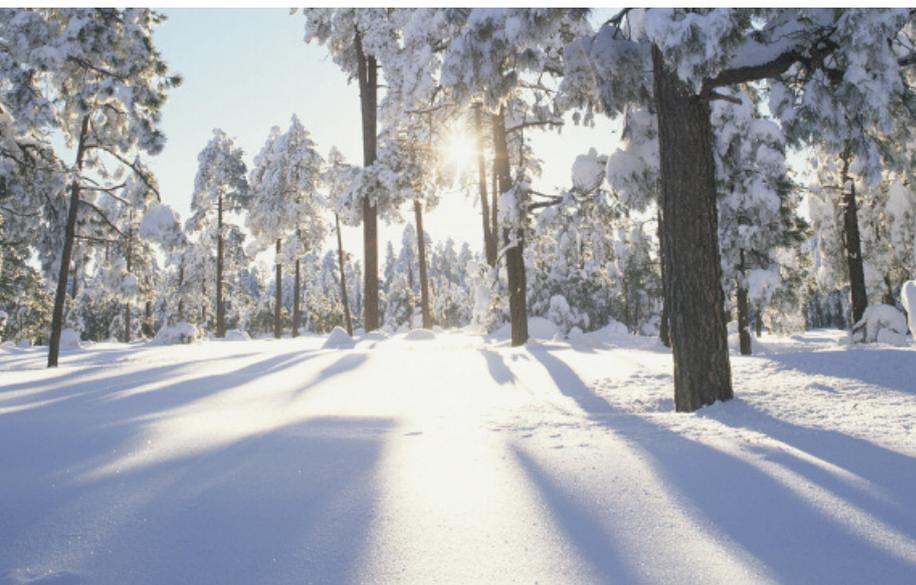
La Direction des systèmes d'Information de Deloitte a conclu un partenariat avec Ecodair, première association reconnue d'utilité publique pour son action en faveur du bien-être des malades psychiques. Deloitte confie à Ecodair la remise en état de 100 ordinateurs portables amortis, qui sont ensuite cédés pour une somme symbolique à des demandeurs d'emploi ou des jeunes parrainés par Deloitte, ainsi que des associations identifiées grâce à son partenariat avec Ashoka.



### La solidarité par le sport

Depuis 2004, Deloitte est partenaire de Sport Sans Frontières afin de permettre aux enfants défavorisés d'accéder à des programmes d'éducation et de développement par le sport, facteur de cohésion et d'expression. Ce partenariat, fondé sur des valeurs communes (solidarité, respect, égalité...), a donné lieu à plusieurs expositions photographiques dans les locaux de Neuilly et permet aux collaborateurs de Deloitte de participer à différentes manifestations sportives : la Parisienne, les 20 kilomètres, le semi-marathon et le marathon de Paris. De plus, Sport Sans Frontières organise un tournoi de football indoor et participe au traditionnel Derby de Deloitte qui réunit chaque année près de 400 collaborateurs pour un week-end sportif.

# Réduire l'empreinte environnementale



Pour Deloitte, la protection de l'environnement est une priorité constante à laquelle l'ensemble des collaborateurs doit être sensibilisé

La firme a décidé d'orienter ses engagements et ses actions dans trois axes d'intervention : promouvoir l'approche fédératrice de la démarche environnementale de la firme, évaluer nos impacts et piloter notre performance, limiter les impacts de nos activités.

## Promouvoir l'approche fédératrice de la démarche environnementale

Tous les collaborateurs, quel que soit leur métier, sont concernés par le développement durable et se doivent d'être acteurs de la politique de Deloitte en la matière. Pour que cette approche soit comprise et efficace, la firme a mis en œuvre de nombreuses actions de sensibilisation sur les enjeux environnementaux et la démarche de progrès de Deloitte. L'objectif est de communiquer sur les valeurs de la firme et de responsabiliser les collaborateurs en mettant en lumière l'impact de leurs initiatives personnelles.

## « La Charte de la main verte », j'y pense !

Elaborée par Deloitte en février 2004, la Charte de la Main Verte «Agir pour l'environnement» vise à sensibiliser chaque collaborateur à contribuer au quotidien à limiter la consommation d'énergie et de ressources. Cette charte recense et recommande une série de mesures destinées à intégrer le souci de préserver l'environnement dans le quotidien de l'entreprise.

Au travers de cette charte, chacun peut, avec des gestes simples, s'impliquer dans la démarche de développement durable de Deloitte et agir au quotidien pour réduire les consommations, notamment de papier et d'électricité. Il est par exemple rappelé qu'il convient de veiller à optimiser les impressions de documents ou encore de limiter les utilisations inutiles de la lumière électrique ou de la climatisation.

## Signalétique

Parallèlement, une signalétique sous forme d'autocollants « J'y pense » a été installée dans les bureaux, les salles de réunions et les sanitaires. Elle vise à rappeler à chacun les bons réflexes :

- Dans les salles de réunion : "Il n'y a plus personne, j'éteins la lumière".
  - Sur les photocopieuses et les imprimantes : "J'imprime intelligent".
  - Dans les sanitaires : "J'ai terminé, je ferme le robinet"
- Environ 1 000 autocollants ont ainsi été apposés dans divers endroits.

Un livret présentant les gestes écologiques basiques à adopter « au bureau » et « à la maison » a également été distribué aux collaborateurs à l'occasion de l'édition 2005 de la Semaine du développement durable. Les Services généraux ont également sensibilisé les équipes de ménage et de gardiennage en leur demandant de veiller systématiquement à éteindre toutes les lumières, une fois leur ronde et le ménage effectués.

#### Le film événement "Une vérité qui dérange", diffusé le 1er avril 2008 dans les locaux de Neuilly

Ce film événement, qui a valu un prix Nobel à Al Gore, a été projeté dans le cadre de la Semaine du développement durable à Neuilly. Cette projection a rencontré un vif succès et a permis de sensibiliser un grand nombre de collaborateurs à l'enjeu du changement climatique et à ses conséquences.

#### Evaluer nos impacts et piloter notre performance

Dans le cadre du déploiement de sa politique environnementale, Deloitte a initié une démarche d'amélioration continue de sa performance. Cette démarche repose sur un suivi régulier des impacts de l'activité de la firme. La fiabilisation progressive de la mesure de ces impacts, ainsi que l'élargissement du périmètre de reporting permettront de faire progresser le pilotage de la performance de la firme. Ce processus d'évaluation des impacts a conduit à la mise en œuvre d'indicateurs clés de performance environnementale, dont la mesure et le suivi s'inscrivent dans une démarche de progrès continu.

Dans le contexte actuel de prise de conscience des enjeux du changement climatique, Deloitte s'attache à évaluer et maîtriser son empreinte carbone. A cet effet, la firme française a initié en 2007 le calcul des émissions de dioxyde de carbone induites par les activités du siège de Neuilly au cours de l'année, sur la base de la méthodologie Bilan Carbone<sup>TM</sup> développée par l'ADEME. Ainsi, le bilan CO<sub>2</sub> du siège de Neuilly s'est établi en 2007 à 3,3 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> par ETP. A titre de comparaison, les émissions de gaz à effet de serre d'un Français s'élèvent à 8,4 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> / an (source : CITEPA 2008, hors puits de carbone du fait de l'utilisation des terres et de la forêt).

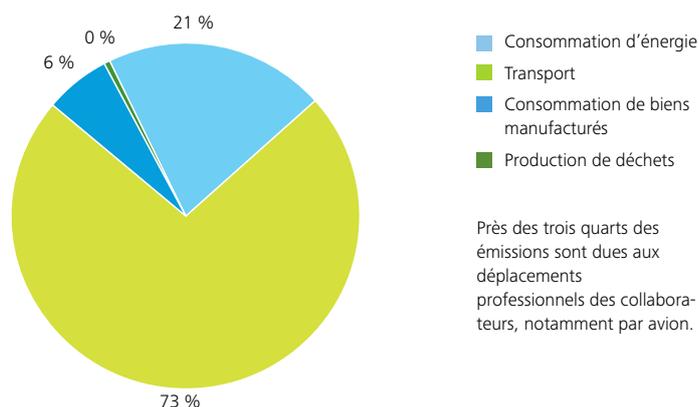
#### Limiter les impacts de nos activités

La firme française cherche continuellement à réduire son empreinte environnementale. Elle vise donc à limiter l'impact de ses activités, tout en s'assurant du respect de la réglementation applicable en matière d'environnement, à travers quatre pistes d'actions prioritaires : optimiser les déplacements des employés, maîtriser la consommation d'énergie, diminuer la consommation de papier et promouvoir l'achat de papier recyclé, gérer la production de déchets.

#### Optimiser les déplacements des collaborateurs

L'impact environnemental des déplacements des collaborateurs représente un enjeu important pour Deloitte. Il s'agit en effet de la principale source d'émissions de gaz à effet de serre de la firme française. Ainsi, 9 410 216 kilomètres ont été parcourus en 2007 par les collaborateurs du siège de Deloitte, dans le cadre de déplacements professionnels en avion, ce qui a généré l'équivalent de 565 tonnes de CO<sub>2</sub>.

Répartition des émissions de gaz à effet de serre du siège de Deloitte par source



Afin de limiter cet impact, Deloitte a élaboré, en collaboration avec l'Agence Carlson Wagonlit Travel (CWT) référencée par la firme, une « politique voyages ». En conséquence, pour leurs déplacements professionnels, les associés et collaborateurs doivent obligatoirement effectuer leurs réservations auprès de l'agence CWT, via un outil de réservation en ligne dénommé e@sy-travel. Cet outil intègre les modalités de la « politique voyages », notamment en matière de recommandations de modes de transport. Ainsi, l'outil privilégie systématiquement le déplacement par train (plutôt que par avion) sur plusieurs trajets en France et en Europe.

Dans le cadre de sa politique voyages, Deloitte a également négocié un tarif particulier avec les loueurs de voitures afin de pouvoir bénéficier de voitures disposant du système « Stop & Start » à un tarif équivalent aux autres voitures de même catégorie. Parallèlement, Deloitte s'est doté d'équipements de vidéo et audioconférences, afin de proposer, aussi fréquemment que possible, une alternative aux déplacements de collaborateurs. Un projet d'équipement de l'ensemble des collaborateurs avec une webcam est par ailleurs à l'étude, dans le but de faciliter l'organisation de conférences à distance.

#### Compensation carbone du Derby 2008

Le Derby est une compétition sportive interne qui voit s'affronter des équipes de 6 coéquipiers au cours d'un week-end ludique et sportif organisé chaque année en juin par la firme française. Le Derby est basé sur l'orientation en milieu naturel et comporte des épreuves telles que course nocturne, VTT, canoë, rollers, natation, etc.

La 18ème édition du Derby s'est déroulée du 13 au 15 juin 2008, à Saint-Rémy sur Durole, au cœur du parc naturel régional du Livradois Forez dans le Massif central et a réuni 400 collaborateurs de Deloitte, In Extenso, Taj et Constantin, qui se sont lancés à la conquête du Trophée Derby.

La firme a décidé cette année de compenser les émissions de CO<sub>2</sub> associées à cet événement. Le total des émissions de CO<sub>2</sub>, calculé sur la base de la méthodologie Bilan Carbone<sup>TM</sup> développée par l'ADEME, s'est établi à 23 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>, les déplacements représentant le poste le plus important. Cette opération de compensation carbone a été menée via le programme Action Carbone, soutenu par l'association GoodPlanet.org fondée par Yann Arthus-Bertrand. Ce programme finance des projets d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables, portés par des ONG dans les pays de l'hémisphère Sud.

#### Maîtriser la consommation d'énergie

La consommation d'électricité du site de Deloitte à Neuilly s'élève en 2007 à environ 3,4 GWh. L'objectif de la firme en matière de maîtrise de la consommation d'énergie consiste notamment à optimiser progressivement le parc immobilier et les équipements électriques et informatiques, avec le soutien des Services généraux et de la Direction des systèmes d'information. En particulier, la Direction des systèmes d'information vise la réduction de sa consommation d'énergie à travers la consolidation de serveurs et la centralisation d'applications. L'objectif est de réduire de moitié le nombre de serveurs d'ici un an.

Des actions d'optimisation de la climatisation dans les salles regroupant les serveurs informatiques ont également été mises en œuvre depuis 2007. Ainsi, le bénéfice affiché depuis le déploiement de ces actions est une diminution de la consommation d'énergie pour la climatisation de 10 %.

#### Diminuer la consommation de papier

La production de papier induit des consommations significatives d'eau, d'énergie et de produits chimiques. Deloitte a donc choisi de considérer sa consommation de papier comme un indicateur clé de sa performance environnementale et de mettre en place des actions visant à diminuer cette consommation.

Ont ainsi été mises en œuvre par la firme :

- la configuration en recto / verso par défaut des copieurs et des imprimantes,
- la limitation du nombre de moyens d'impression, notamment des imprimantes personnelles,
- plusieurs procédures visant à accroître la dématérialisation de nos supports ; la dématérialisation des supports écrits est source d'économies significatives et participe pleinement à la réduction de l'empreinte écologique de la firme.

En 2007, et à effectif constant, la réduction de la consommation de papier s'est élevée à ce titre à près de 26 %.

## Réduire la production de déchets

### *Déchets papiers*

Depuis octobre 2006, les bureaux de Neuilly sont dotés de corbeilles spéciales, fournies par la société Elise (Entreprise locale d'initiatives au service de l'environnement), qui se charge de la collecte, du transport, du tri et du recyclage du papier. L'initiative est écologique mais également citoyenne, puisque les effectifs d'Elise sont essentiellement constitués de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion. Les collaborateurs peuvent y mettre tous leurs papiers : feuilles blanches, impressions couleur, journaux, magazines, catalogues, prospectus, documents reliés, chemises, classeurs, etc. hormis les mouchoirs usagés et les papiers alimentaires. Ainsi, en 2007, 21 tonnes de papier ont été recyclées via Elise. La confidentialité des documents recyclés, qui constitue un aspect sensible pour un cabinet d'audit tel que Deloitte, est assurée par une procédure très stricte à toutes les étapes, de la collecte dans les bureaux à la récupération et à la transformation.

### *Déchets d'équipements informatiques*

En 2007, Deloitte a conclu un partenariat avec Ecodair, première association française reconnue d'utilité publique pour son action en faveur du bien-être des malades psychiques.

L'objectif d'Ecodair est d'accompagner une trentaine de personnes en situation de souffrance psychique, de les aider à reprendre confiance et de leur proposer une formation, à travers des travaux plus ou moins élaborés de nettoyage et de remise en état d'ordinateurs. Cette entreprise comprend un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) dans lequel les travailleurs effectuent des tâches simples (nettoyage des ordinateurs, test des écrans), une EA (entreprise adaptée) où sont effectuées les tâches plus élaborées (configuration, installation de logiciels) et une EI (entreprise d'insertion) qui propose des services nécessitant des compétences en informatique et ouverte aux chômeurs de longue durée.

---

## En 2007, 21 tonnes de papier ont pu être recyclées avec le concours d'une filière spécialisée

Le partenariat prévoyait dans une première phase d'avoir recours aux services d'Ecodair pour la remise en état de 100 ordinateurs portables amortis. Ecodair a été chargé de les nettoyer et d'effacer toute information contenue sur le disque dur, puis d'installer Windows et le pack office. 75 ordinateurs ont ensuite été proposés à l'achat (pour une somme symbolique) aux chômeurs accompagnés dans le cadre du programme SNC (Solidarités Nouvelles contre le Chômage), aux étudiants bénéficiant d'un tutorat par un collaborateur de Deloitte et aux entrepreneurs sociaux soutenus dans le cadre du partenariat avec Ashoka. Les 25 ordinateurs restants ont fait l'objet d'un don de la part du CLIC dans le cadre de projets associatifs et humanitaires soutenus par les collaborateurs.

Deloitte a également fait don de 100 ordinateurs fixes à Ecodair qui les redistribuera aux écoles, associations et particuliers. Le partenariat a été reconduit cette année et Deloitte donnera de nouveau une centaine d'ordinateurs à Ecodair.

---

## Deloitte France renforce sa démarche RSE en associant les parties prenantes à l'identification des enjeux et en travaillant à la construction d'un système de pilotage et de mesure de ses performances

### Axes d'amélioration

#### Une gouvernance de la RSE qui se structure et se renforce

Jusqu'en 2008, la démarche RSE en France a été essentiellement mise en œuvre et coordonnée par le Comité de liaison des initiatives citoyennes (CLIC). En 2008, Deloitte France a :

- structuré et renforcé sa gouvernance de la RSE par la création de sa Fondation d'entreprise,
- mis en place un réseau de correspondants RSE au sein de chaque activité, lui permettant de mieux faire connaître et d'intensifier ses actions.

Deloitte Touche Tohmatsu de son côté s'est également fixé pour objectif de renforcer sa politique RSE et de mieux coordonner les actions entreprises par les firmes nationales, en particulier avec la création début 2008 du Global Corporate Responsibility Council. Les évolutions de Deloitte France décrites ci-dessus s'inscrivent dans ce contexte.

#### Des engagements à renforcer au regard des attentes des parties prenantes

A travers les activités du CLIC, Deloitte a effectué un travail préliminaire d'identification de ses enjeux de RSE et des attentes de ses parties prenantes dans ce domaine. Des initiatives de dialogue avec certaines parties prenantes ont également été lancées pour alimenter cette réflexion.

De la même façon, une coordination de la démarche RSE avec le programme Ethique a été initiée. Cependant, il n'existe pas à ce jour de modalités structurées d'identification de l'ensemble des parties prenantes pertinentes et de dialogue avec celles-ci pour comprendre leurs attentes et les enjeux de RSE associés. Par ailleurs, Deloitte en France n'a pas encore défini d'objectifs de performance chiffrés, notamment sur les volets ci-après :

#### Environnement

Dans le cadre de ses activités, Deloitte impacte l'environnement essentiellement à travers les émissions de GES liées aux déplacements professionnels de ses

collaborateurs et à leur consommation de papier. Deloitte a d'ores et déjà lancé des programmes visant à limiter ses impacts environnementaux, mais reconnaît l'existence d'une réelle marge de progrès en mettant en place des plans d'actions concertés avec ses clients pour réduire les échanges de papier et optimiser les modalités de travail à distance dans le cadre de ses prestations intellectuelles.

#### **Achats responsables**

Une politique d'achat responsable a été définie au niveau mondial par le Global Corporate Responsibility Council. Cette politique internationale est fondée sur des principes visant à limiter les impacts environnementaux et sociaux indirects de Deloitte et doit être déclinée par chaque pays. Deloitte France a déjà lancé certaines initiatives qui sont détaillées dans ce rapport. Elles vont se renforcer dans les prochains mois et seront progressivement alignées sur la politique internationale.

#### **Ressources humaines**

La quatrième édition du Baromètre, réalisée en 2008, a mesuré la perception que les collaborateurs ont de la firme, des relations internes, de l'information, de leurs métiers et missions, de leur carrière et de son évolution.

Après analyse des résultats, Deloitte a identifié 5 axes de progression :

- favoriser la diffusion de l'information et encourager les relations interactives,
- optimiser l'organisation des missions,
- offrir de larges opportunités de gestion de carrière,
- développer la reconnaissance,
- contribuer à l'équilibre de vie.

Ce plan d'actions, qui s'appuie sur 18 initiatives concrètes, est déployé dès à présent et jusqu'en 2010, date prévue pour la cinquième édition du Baromètre.

#### **Ethique**

L'existence d'un baromètre interne sur l'éthique est un engagement fort de Deloitte dans ce domaine. Néanmoins, des recherches restent à poursuivre sur les critères d'appréciation et de mesure du comportement, tant au niveau individuel que collectif.

#### **Un système de pilotage et de reporting des performances RSE à bâtir**

Des indicateurs clés de performance en matière de responsabilité sociale d'entreprise ont été sélectionnés au regard des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux de la firme et des métiers exercés. Deloitte ne dispose pas d'un outil dédié au reporting des données environnementales. Ces données ont été collectées dans les entités où elles étaient disponibles via différents outils, puis consolidées au niveau du siège.

Un des objectifs affichés de Deloitte est de renforcer le socle d'indicateurs en l'étendant à l'ensemble des activités de la firme, en vue d'un pilotage efficace des performances. Un plan d'actions est à l'étude ; il vise à renforcer le périmètre et la fiabilité des données consolidées, notamment celles concernant les indicateurs environnementaux.



# Point de vue méthodologique

Ce document constitue le premier rapport de responsabilité sociale d'entreprise de Deloitte en France. Les rédacteurs de ce rapport se sont appuyés sur l'expertise de la ligne de services Environnement & Développement durable de Deloitte.

Ainsi, ce rapport s'inspire des bonnes pratiques constatées en matière de communication sur la démarche et la performance de responsabilité sociale d'entreprise. Les spécialistes de Deloitte en développement durable ont notamment veillé à ce que ce rapport donne une représentation équilibrée du contexte et des engagements de Deloitte, ainsi que de ses performances et des axes de progrès.

S'agissant d'un premier rapport, il s'inscrit dans une logique de progrès et d'amélioration continue de la qualité du reporting et de la transparence de Deloitte vis-à-vis de ses parties prenantes. Notamment, il conviendrait de définir des modalités de dialogue avec ces dernières, de renforcer les engagements de Deloitte en les traduisant en objectifs de performance chiffrés et de déployer un système de reporting des performances de la firme.

**Eric Dugelay**

Associé responsable de l'offre de services Environnement & Développement durable, Europe, Middle East & Africa

Ce premier rapport donne une représentation équilibrée du contexte et des engagements de Deloitte, ainsi que de ses performances et des axes de progrès.

#### **A propos de Deloitte en France**

Deloitte mobilise des compétences diversifiées pour répondre à l'éventail des services attendus par ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes.

Les 6 300 collaborateurs et associés incarnent le dynamisme et la réussite de la firme par leur engagement auprès de leurs clients et leur souci permanent de garantir l'excellence des prestations qu'ils assurent. Celles-ci couvrent une palette d'offres très large : audit, consulting et risk services, juridique et fiscal, expertise comptable et corporate finance, conformément à la stratégie pluridisciplinaire de Deloitte et suivant une démarche éthique. Deloitte est la firme membre de Deloitte Touche Tohmatsu en France et les services professionnels sont rendus par Deloitte, ses filiales et ses affiliés.

Pour en savoir plus, [www.deloitte.fr](http://www.deloitte.fr)

#### **A propos de Deloitte dans le monde**

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du corporate finance, à ses clients du secteur public ou privé, de toute taille et de toute activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans 140 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent. Nos 165 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

Les collaborateurs et associés de Deloitte sont unis par les mêmes engagements, fondés sur l'éthique professionnelle, les services à forte valeur ajoutée, le respect de l'individu et la richesse issue de notre diversité culturelle. Ils évoluent dans un environnement de travail favorable qui leur fait bénéficier de formation continue, de projets professionnels ambitieux et d'opportunités de carrière enrichissantes. Chaque professionnel de Deloitte contribue à renforcer notre engagement citoyen, à construire la confiance des marchés et à laisser une empreinte positive à toutes les actions entreprises.

Deloitte fait référence à Deloitte Touche Tohmatsu, un Verein suisse (association), et à son réseau de cabinets membres qui sont chacun constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu et de ses cabinets membres, consulter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about)

Document imprimé sur papier Magno-Satin, certifié PEFC 