

Rapport de responsabilité sociale d'entreprise 2010

Nos engagements, nos performances,
nos défis



Deloitte en bref

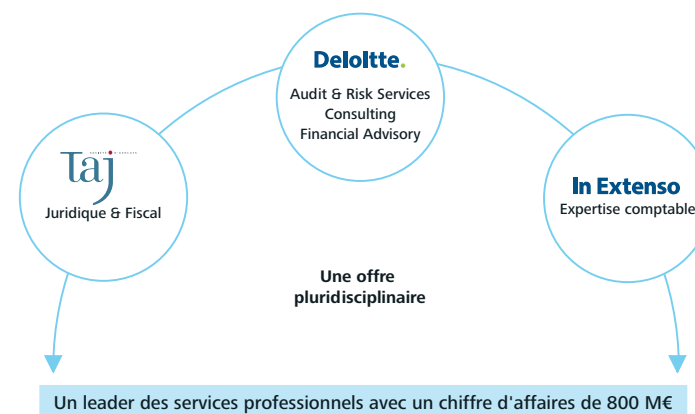
En France, une offre pluridisciplinaire au service de toutes les organisations et dans tous les secteurs d'activité

Nous accompagnons tout type d'organisation, des grands groupes internationaux aux institutions publiques en passant par les investisseurs PME-TPE et les start up. 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).

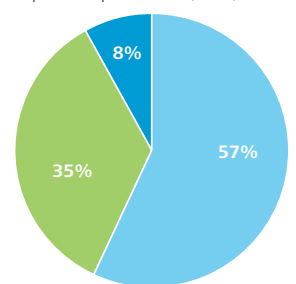
Pour répondre aux besoins et attentes de nos clients à la recherche d'une qualité de service à haute valeur ajoutée, nous avons adopté une organisation par secteur stratégique :

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



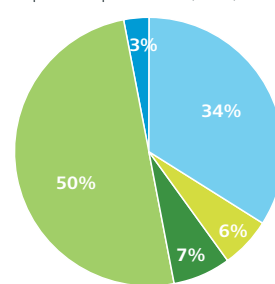
Un capital humain au cœur de notre processus de création de valeur ajoutée

Chiffre d'affaires 2010 : 800 millions d'euros
Répartition par activité (en %)



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

6 400 collaborateurs et associés
Répartition par activité (en %)



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

Avec 170 000 collaborateurs dans 150 pays, Deloitte est leader mondial des services professionnels. Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues afin d'accompagner ses clients partout où ils opèrent.

Notre démarche RSE en bref

4 priorités, 18 engagements dont 5 portés par la Fondation Deloitte

Placer l'éthique au cœur de nos métiers (page 8)

- 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

Agir pour l'éducation et le développement solidaire (page 24)

- Agir pour promouvoir l'employabilité des jeunes issus de milieux défavorisés
- Agir en faveur de la réinsertion professionnelle des personnes fragilisées
- Soutenir l'entrepreneuriat social
- Promouvoir la formation des étudiants handicapés
- Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de développement solidaire



**Un plan d'action RSE
pour garder le cap**

**Une gouvernance de la RSE
pour intégrer notre démarche
dans nos processus, en lien avec
le plan stratégique voté par les
associés de la firme**

Etre un employeur responsable et solidaire (page 15)

- 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
- 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

Limiter notre empreinte environnementale (page 29)

- Réduire nos émissions de GES liées aux transports et aux bâtiments
- Réduire notre consommation de papier
- Réduire nos impacts indirects grâce à la mise en place d'une politique d'achat responsable

5 questions à Alain Pons, Président de la Direction générale de Deloitte France



Quelle est votre vision de la RSE ?

Dans nos métiers de conseils et d'audit, la RSE et les dimensions environnementales sont souvent difficiles à appréhender puisqu'elles n'apparaissent pas toujours dans les performances financières. La différence entre une entreprise polluante et une autre qui ne l'est pas n'est pas aujourd'hui mesurable de façon pertinente grâce aux indicateurs financiers. Pour autant, la solution serait-elle une liste d'indicateurs environnementaux et sociaux déconnectés des performances économiques et financières ? Je ne le crois pas.

Ma conviction est que la RSE n'a de sens que si elle se reflète dans les performances financières, par le biais d'un reporting corporate intégré. Deloitte travaille dans ce sens, en participant à la réflexion menée par nos instances professionnelles pour faire avancer les pratiques. J'espère que d'ici quelques années, la question des indicateurs de reporting extrafinancier sera suffisamment mature pour changer la donne et intégrer aux résultats de l'entreprise les dimensions environnementales et sociales de leurs activités.

Pensez-vous qu'une stratégie business RSE crédible doit être accompagnée d'une démarche exemplaire de votre entreprise ?

C'est incontestablement un élément de conviction de prêcher par l'exemple. Pour une entreprise comme la nôtre dont le capital est avant tout humain et hautement qualifié, notre démarche RSE est la somme d'actions entreprises depuis longtemps, souvent à l'initiative du personnel plus que des dirigeants.

C'est un mouvement d'individus indissociable de nos métiers de tiers de confiance. L'exemple le plus frappant est celui de notre programme de jumelage avec le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles pour accompagner les jeunes et les aider à avoir accès aux meilleures études, quel que soit leur milieu. Plusieurs collaborateurs s'investissent dans ce projet et accompagnent les jeunes dans la durée. En ce qui concerne la diversité, nous sommes un groupe qui compte une cinquantaine de nationalités. Elle fait donc partie de notre code génétique, même si nous savons que nous avons des progrès à faire pour la féminisation de nos instances dirigeantes ou sur le handicap. Nous avons pour cela lancé

le programme « Capital Féminin » et la « Mission Handicap » pour améliorer nos performances en la matière. Nous n'oublions pas les enjeux environnementaux, même s'ils nous semblent moins clés dans nos métiers que dans d'autres secteurs. Nous travaillons ainsi à maîtriser les émissions de gaz à effet de serre associées à nos activités et sommes en cours de définition d'objectifs de réduction de ces émissions.

Vous êtes amenés à vérifier d'ores et déjà des données environnementales et sociales, comme les émissions de CO₂ par exemple. Quelle est la particularité de ce type de mission ?

La principale difficulté de ce type de vérification est de convenir de ce par rapport à quoi nous mesurons. Il faut définir des règles ou des normes de comptabilisation homogènes et acceptées par la majorité. Ce n'est pas encore le cas actuellement, même si nous constatons l'émergence de pratiques de place qui tendent vers une relative homogénéité. Aujourd'hui, nous sommes vigilants à ce que nos clients mettent en place les meilleures pratiques, nous « challengeons » également l'exhaustivité et la pertinence de l'information publiée. Nous n'en sommes pas encore au stade où nous auditerions la fiabilité de ces données, avec le même niveau d'assurance que pour les données financières. Il y a encore du chemin à parcourir, mais nous contribuons à construire la crédibilité de ces processus de mesure, plus particulièrement vis-à-vis des parties prenantes externes.

Quel est le poids de votre département Développement durable au sein de vos activités ?

C'est aujourd'hui une activité qui n'a pas encore le positionnement qu'elle devrait avoir dans une organisation comme la nôtre. Nous sommes au début de changements fondamentaux qui vont révolutionner nos métiers d'auditeurs, y compris sur les données financières. Le champ des possibles est très vaste. Quelle lecture vont avoir les Américains, les Européens mais aussi les pays émergents, de ces sujets ? Tant que l'on n'aura pas de règles et de référentiels solides au plan international, le marché de l'audit et du conseil en stratégie développement durable restera modeste. Je reste néanmoins optimiste sur les perspectives futures de ce marché.

Avez-vous une démarche proactive en tant que conseil auprès de vos clients pour les inciter à placer la RSE au cœur de leur stratégie ?

Nous avons le désir de monter en puissance sur ce sujet, plus pour des raisons de conviction que pour doper notre chiffre d'affaires. Nous avons l'intention de mieux faire connaître notre compétence dans ce domaine. Mettre une dimension RSE dans nos offres de conseil peut être un bon point d'entrée.

Notre démarche RSE est la somme d'actions entreprises depuis longtemps, souvent à l'initiative des collaborateurs plus que des dirigeants.

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 et c'est grâce au dynamisme de nos collaborateurs que nous tentons de traduire ces engagements en actions concrètes sur le terrain.



Amadou Raimi
Président du Conseil d'administration

Aujourd'hui, nous avons réussi à dépasser le stade des initiatives, pour nous engager dans une démarche RSE portée par une gouvernance dédiée, structurée autour d'engagements clairs et dont nous mesurons les résultats grâce à des indicateurs de performance. Nous sommes cependant bien conscients du chemin qui nous reste à parcourir pour inscrire certains de nos engagements dans notre cortex.

Notre objectif pour les années à venir est de continuer à travailler sur nos axes d'amélioration, grâce à une démarche de progrès continu et avec la même exigence d'excellence que nous avons pour servir nos clients.

Les renforcements de nos mesures en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, de la diversité au travail, et de la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, sont quelques-uns des défis que nous devons relever. Des défis qui exigeront la mobilisation de toutes et tous, des défis parfois difficiles mais des défis motivants ! Car aujourd'hui plus qu'hier, nous restons convaincus qu'il est heureux que des femmes et des hommes, étroitement impliqués dans le monde des affaires, s'imposent la mission de créer de la valeur autrement, différemment, sans aucune injonction sauf celle de leurs propres convictions, afin que la société continue à s'enrichir de la diversité de ses différentes composantes.

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 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.

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.

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.

2000

En juillet 2000, Deloitte figure parmi les 40 fondateurs du **Global Compact**.

2001

En 2001, Deloitte adhère au **Global Corporate Citizenship Initiative (GCCII)** mis en place par le World Economic Forum (WEF).

2002

2003

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.

2004

Deloitte rejoint la **Global Reporting Initiative** et est membre du Board of Directors



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

En juin 2005, Deloitte signe la **Charte de l'apprentissage**, élaborée en partenariat avec l'Institut de l'Entreprise. 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.

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.

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

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 de la Fondation Deloitte.

Mise en place d'une nouvelle gouvernance de la RSE en France et d'un plan d'actions RSE.

2005

2006

2007

2008

2009

2010

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.

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

Mise en place du jumelage avec le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles.

Nos valeurs, notre éthique professionnelle au cœur de nos métiers

S'appuyer sur un socle de valeurs enrichi au sein même du plan stratégique

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 de la firme en conformité avec les règles et procédures internes.

Le nouveau plan stratégique « Beyond Leadership » a été l'occasion de réaffirmer ces valeurs et de les enrichir d'une dimension entrepreneuriale et d'indépendance.

Les associés et collaborateurs de Deloitte placent l'intégrité et la qualité au cœur de leurs missions et de leur engagement en faveur de la confiance et de l'excellence



Un socle de valeurs enrichi

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.

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.

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"

Indépendance

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

"Behaving in a manner that answers to the expectations of the stakeholders of our professions"

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.

"Strength from cultural diversity"

En bleu : les valeurs de Deloitte au plan mondial

“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



Un dispositif éthique dans le respect de nos principes

Un code d'éthique et de conduite professionnelle à appliquer en toutes circonstances

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 qui touchent au quotidien de chacun des collaborateurs et associés. Il est remis à tout professionnel dès son arrivée au sein de la firme.

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 éthique.

Le premier objectif de ce programme 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. Vecteur de cohérence, il vise également 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, 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.

Un programme de formation dynamique en constante progression

Développé depuis 2005, le programme de formation français a d'abord permis une sensibilisation des collaborateurs et associés pour l'acquisition progressive de véritables compétences dans le domaine éthique. S'agissant des jeunes collaborateurs professionnels, le programme vise également à faire le lien avec le cursus des écoles qui, pour la plupart, ont introduit cet enseignement ces dernières années. De manière symbolique, dès son premier jour, tout nouvel arrivant reçoit une formation insistant sur l'importance de l'éthique au sein de la firme. Par la suite, les collaborateurs suivent un plan de formation structuré selon leur grade. Ancré à l'origine dans l'audit, ce plan est développé pour être déployé de façon homogène à l'ensemble des activités.

Au niveau superviseur (quatre années d'expérience), grade charnière au plan des responsabilités managériales, l'animation est directement assurée par l'associé en charge du programme éthique. Il anime également une session annuelle d'une heure dédiée aux associés et managers, en place maintenant depuis 6 ans.

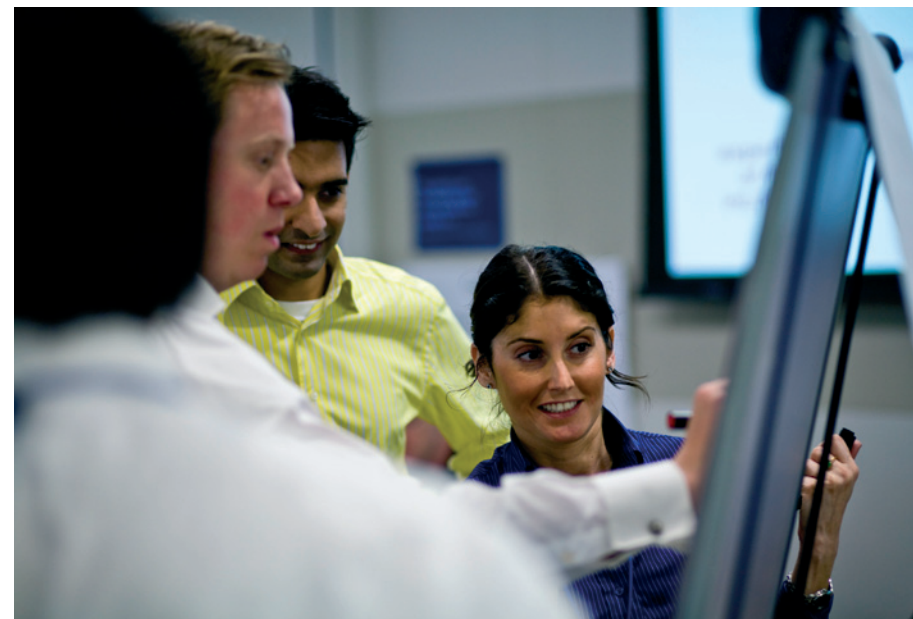
Par ailleurs, les nouveaux managers participent à un atelier de réflexion autour du thème « le manager et les valeurs ». Animé par l'Ethics and Compliance Officer, il permet au nouveau manager de s'exprimer sur les difficultés qu'il rencontre. Un module de formation en ligne complète cette formation. Également intégrée dans le séminaire dédié aux nouveaux associés, l'éthique est développée au sein du module « Responsabilité de la signature » animé conjointement par les deux associés responsables.

Un programme éthique mondial qui coordonne les programmes nationaux

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.

Cette année, sous l'impulsion des associés de l'Executive Group, la firme a adopté une nouvelle norme éthique prévoyant notamment :

- un programme de formation comportant une obligation minimale d'une heure tous les deux ans pour tout le personnel. En amont, un cursus structuré et progressif en fonction de l'expérience au sein de la firme a dans le même temps été mis en place par un groupe de travail spécifique dont la France a fait partie ;
- pour les situations de doute donnant lieu à investigation formelle, l'implication obligatoire de l'Ethic Officer ou de son désigné, y compris au plan légal, et la mise en œuvre d'un cadre assurant la confidentialité et le respect des dispositions légales en matière d'informations personnelles ;
- la signature annuelle et personnelle d'une déclaration éthique par tout collaborateur ou associé par laquelle il assure connaître, comprendre et respecter le code d'éthique, et confirme son obligation de consulter ou de reporter toute situation posant une difficulté d'application vis-à-vis d'une disposition du code. Cette mesure, dont l'importance au plan de l'engagement de loyauté est soulignée, a été mise en place dès cette année dans le cadre des déclarations d'indépendance individuelles au 31 mai 2010 ;
- un reporting régulier sur le déroulement du programme éthique aux instances de gouvernance des firmes ;
- la mise en place d'un système de mesure de l'efficacité du programme éthique au niveau de chaque firme dans le cadre d'un système d'autoévaluation de l'Ethics and Compliance Officer et du contrôle qualité.



“Intégrité : qualité de celui qui est d’une très grande probité, qu’on ne peut corrompre (Des juges intègres).”

2010, une nouvelle gouvernance de la RSE

La mise en place d'une gouvernance de la RSE, inscrite dans notre nouveau plan stratégique "Beyond Leadership", répond à la volonté de structurer l'ensemble de nos initiatives

2010 marque un tournant dans notre engagement. Dans le cadre de son nouveau plan stratégique « Beyond Leadership », la Direction générale de la firme a décidé de structurer l'ensemble de nos initiatives, en mettant en place une gouvernance de la RSE portée par nos associés et collaborateurs opérationnels et qui vise à faire fructifier notre patrimoine RSE en :

- valorisant systématiquement les initiatives existantes, à travers une coopération renforcée de tous les acteurs opérationnels porteurs des politiques et actions clés ;
- favorisant le choix d'objectifs ambitieux pour l'avenir, puisque les grandes orientations sont fixées par un conseil composé des principaux associés dirigeants de la firme ;
- se fixant comme priorité de mesurer nos performances pour mieux concrétiser notre démarche.

Les principales missions des différentes instances de la RSE

Le Conseil RSE définit les grandes orientations générales de notre engagement RSE. Il impulse la démarche, valide les objectifs fixés et porte nos engagements. Il est composé des présidents de Deloitte, Taj et In Extenso.

Le Comité de pilotage RSE traduit les objectifs et engagements fixés en plan d'actions RSE, en collaboration étroite avec l'ensemble des associés dirigeants et des collaborateurs impliqués. Il est composé des personnes suivantes :

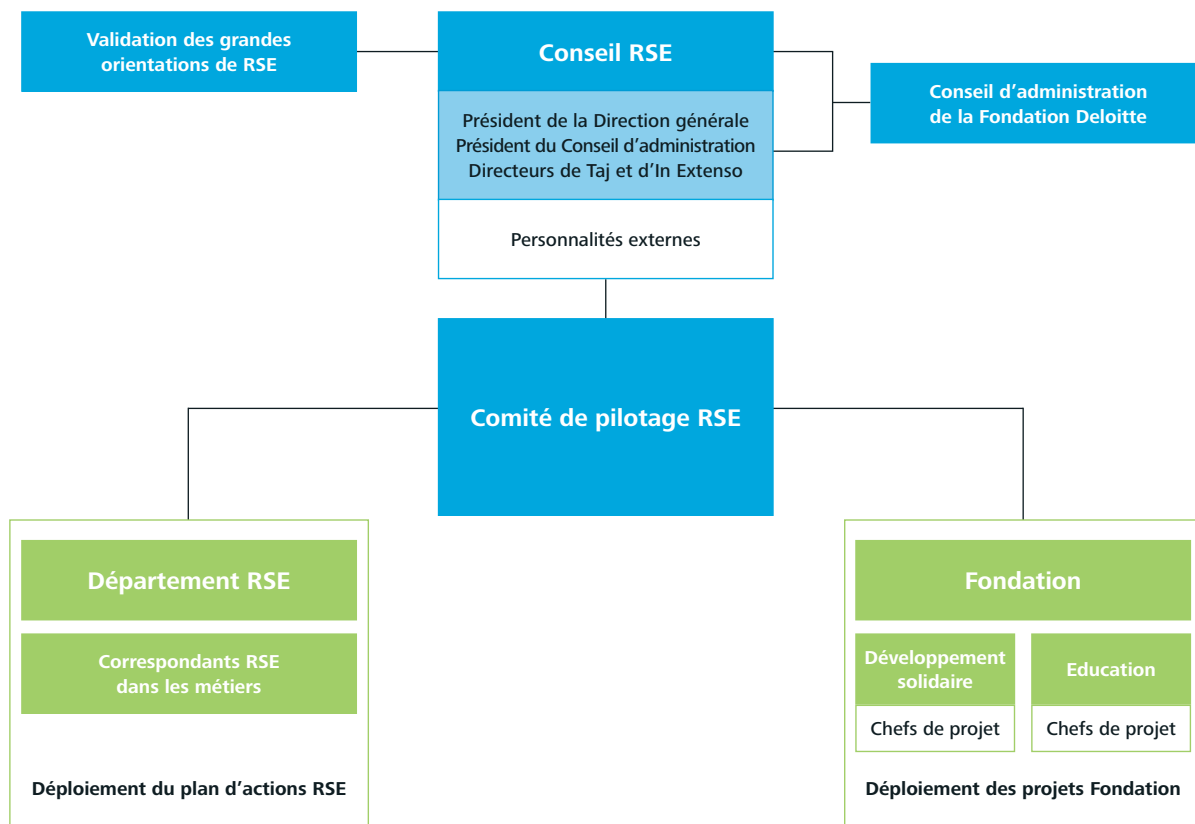
- l'associé sponsor de la RSE chez Deloitte et représentant de Deloitte France au sein du Corporate Responsibility Council de l'organisation globale de Deloitte ;
- la Secrétaire générale de la Fondation Deloitte ;
- le Directeur de la communication de Deloitte France ;
- la Responsable RSE de Deloitte France.

Ce comité s'appuie sur des correspondants RSE, pour le déploiement opérationnel du plan d'actions RSE, ainsi que sur des chefs de projets, pour la mise en œuvre des actions de la Fondation Deloitte pour l'éducation et le développement solidaire.

Un rapport RSE pour communiquer sur notre démarche

Ce troisième rapport RSE a été restructuré, afin que notre communication RSE puisse être en ligne avec la gouvernance mise en place et qu'elle respecte trois grands principes :

- un discours transparent qui rend compte de manière équilibrée de nos réalisations mais également de nos axes de progrès ;
- un discours par la preuve qui s'appuie sur des indicateurs chiffrés pour mesurer nos performances ;
- un discours clair et structuré autour de nos priorités et des engagements associés.



Une gouvernance de la RSE portée par nos associés et collaborateurs opérationnels pour faire fructifier notre patrimoine RSE.

Une démarche de progrès continus

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 • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de recrutement • Politique de formation • Programme de mobilité interne • Modèle de gestion des compétences : gEm • Processus d'écoute et de dialogue avec les collaborateurs • Programmes de prévention santé et bien-être au travail • Capital Féminin • Mission Handicap • Dynamique 55 • Parcours choisis • Parcours « Hauts Potentiels » 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer nos mesures en faveur de l'équilibre vie privée / vie professionnelle • Proposer des mesures concrètes pour favoriser la parentalité chez Deloitte • Renforcer le management de proximité en créant plus d'espaces de dialogue • Améliorer nos performances en matière de diversité au travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Signature d'une Charte du management responsable par les associés et managers avant fin mai 2011 • 25% de femmes associées à moyen terme

Agir pour l'éducation et le développement solidaire



Notre engagement	Nos actions	Pour progresser	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Agir pour promouvoir l'employabilité des jeunes issus de milieux défavorisés • Agir en faveur de la réinsertion professionnelle des personnes fragilisées • Soutenir l'entrepreneuriat social • Promouvoir la formation des étudiants handicapés • Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de développement solidaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumelage avec le lycée Jean-Jacques Rousseau à Sarcelles • Tutorat de jeunes étudiants à travers 4 programmes dont Deloitte est partenaire • Partenariat avec ARPEJH pour promouvoir la formation des jeunes handicapés • Partenariat avec SNC (Solidarités Nouvelles face au chômage) • Partenariat avec Ashoka • Actions de sensibilisation internes chez Deloitte 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le déploiement des projets de la Fondation chez Taj et In Extenso à Paris et en régions 	<ul style="list-style-type: none"> • Projets de la Fondation déployés dans tous les métiers en France en 2015

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 • Réduire notre consommation de papier • Réduire nos impacts indirects grâce à la mise en place d'une politique d'achat responsable 	<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 • Politique d'achat responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Elargir le périmètre du reporting pour couvrir tous nos métiers • Poursuivre nos efforts de réduction de nos émissions de GES et de consommation de papier • Elargir le dispositif de recyclage du papier consommé à l'ensemble des bureaux en France 	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif chiffré de réduction des émissions de GES en cours d'élaboration • 5% de papier consommé en moins en 2015 par rapport à 2010

Etre un employeur responsable et solidaire



Capitaliser sur nos points forts

- S'entourer de profils variés et favoriser l'employabilité grâce au développement des compétences
- Développer la reconnaissance et motiver nos collaborateurs autour d'un projet d'entreprise

Relever les défis

- Renforcer l'égalité professionnelle, ainsi que la diversité culturelle et sociale sans discrimination positive
- Mettre l'humain au cœur de l'environnement de travail
- Faciliter l'équilibre vie privée / vie professionnelle

Aller plus loin

- Permettre à chacun de construire sa trajectoire personnelle

Un employeur responsable et solidaire



En tant que leader mondial des services professionnels, nous avons conscience que notre succès repose sur notre capacité à proposer à nos clients des solutions sur mesure, faisant appel à un large panel d'expertise et de compétences.

C'est ce creuset de talents, cet assemblage de compétences et notre pluridisciplinarité qui constituent notre ADN et font notre force. Parce que notre offre est sur mesure, nous recherchons des profils en adéquation. Les axes de notre politique de ressources humaines s'articulent autour d'une politique de formation ambitieuse pour développer les compétences et de notre programme « Marque Employeur » pour offrir des parcours personnalisés et développer la reconnaissance.

Pascale Chastaing-Doblin

Associée responsable des ressources humaines,
membre du Comité exécutif



	2009	2010
Effectif total au 31 mai 2010	2499	2592
Pourcentage de femmes dans l'effectif	46%	46%
Pourcentage de femmes associées	16%	17%
Pourcentage de personnes formées	100%	100%
Nombre d'heures de formation par salariés	54	49
Turnover	14%	18%
Nombre de nationalités présentes	54	46
Moyenne d'âge des collaborateurs	32,5	33,6
Embauches réparties par grandes catégories de diplôme		
Ecoles de commerce	43%	47%
Ecoles d'ingénieurs	10%	6%
Universités françaises	20%	12%
Universités étrangères	2%	2%
Experts-comptables, avocats, autres	25%	33%

Les indicateurs de performance ci-dessus ne concernent que le périmètre de Deloitte France, hors Taj et In Extenso.

Capitaliser sur nos points forts

S'entourer de profils variés et favoriser l'employabilité 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 axes suivants : non-discrimination et diversité culturelle.

Le recrutement de Deloitte reflète déjà notre ouverture à l'international, puisque l'effectif de l'entreprise comprend environ 50 nationalités. Pour aller plus loin, nous avons choisi de refléter également la diversité de la société française en élargissant nos sources de recrutement. Deloitte recrute activement les meilleurs, qu'ils soient diplômés de grandes écoles ou d'universités.

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.

Plus de **500** jeunes diplômés recrutés cette année en France
35 collaborateurs ont profité de mobilité à l'international

Développer l'excellence de nos talents et leur employabilité

Deloitte a toujours cherché à capitaliser sur l'employabilité de ses collaborateurs. C'est une politique gagnant-gagnant : en développant les compétences de nos collaborateurs, nous répondons à leurs aspirations, tandis qu'experts dans leur domaine, ils créent de la valeur pour notre organisation.

Un programme de mobilité interne pour ouvrir le champ des possibles

La mobilité est un axe fort de développement de l'employabilité de nos collaborateurs. Chez Deloitte, la mobilité peut être intermétiers ou géographique. Dans le cadre de son réseau mondial, Deloitte propose des mobilités vers l'étranger dans le cadre de programmes d'accompagnement du collaborateur dans son choix d'expatriation. La mobilité s'inscrit dans des parcours individualisés, adaptés aux compétences et aux souhaits de chacun.

Un outil pour gérer la performance : Global Excellence Model

Depuis 1999, Deloitte s'est doté du Global Excellence Model (gEm), un outil de gestion de la performance de ses collaborateurs.

Dans la perspective des entretiens annuels d'évaluation, gEm définit 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.



« Notre Marque Employeur est capitale pour consolider notre leadership. Nous voulons qu'elle soit associée à des ambitions fortes. Parce que la liberté d'entreprendre est un facteur d'épanouissement essentiel de la génération d'aujourd'hui, Deloitte permet à chaque collaborateur d'être acteur de sa carrière, grâce à un terrain de jeu, le plus vaste du secteur. Nous voulons également développer l'employabilité de nos talents, pour les rendre libres de mener leur carrière chez ou à l'extérieur de Deloitte. »

Jean-Marc Mickeler

Associé responsable de la Marque Employeur



« La formation et le développement des compétences de ses collaborateurs sont au cœur des priorités de Deloitte. Nous voulons que nos parcours de formation soient sources de performance, de reconnaissance et de cohésion d'entreprise. En complément des formations liées aux expertises techniques de nos différents métiers, nous souhaitons accompagner nos collaborateurs dans leur développement managérial et leur leadership pour leur permettre d'accéder, en confiance, à un très grand nombre d'opportunités internes ou externes. Cela fait partie du contrat moral que nous avons avec eux, en tant qu'employeur solidaire. »

Véronique Staat

Associée responsable de la formation

Une politique de formation ambitieuse pour répondre aux besoins professionnels et personnels des collaborateurs

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.

En 2010, la politique de formation a été revue pour être source de performance, de reconnaissance et de cohésion d'entreprise.

Les objectifs de nos actions de formation sont aujourd'hui pensés autour de l'employabilité de nos collaborateurs. Notre plan de formation propose des parcours de formation qui s'appuient sur des modes pédagogiques rénovés. L'accent est mis sur l'ouverture de nos collaborateurs à l'environnement de leurs clients, avec des interventions de haut niveau sur des problématiques géopolitiques, économiques ou sociétales. Enfin, la politique de formation a également été pensée comme un vecteur de lien et de cohésion entre tous les collaborateurs Deloitte, avec une attention particulière portée au décloisonnement des sessions de formation et au mélange des métiers.

Des nouvelles formations ont été lancées qui couvrent un vaste champ de compétences et visent à développer les compétences personnelles des collaborateurs, indépendamment de nos exigences métiers. Par exemple, des formations sur les gestes qui sauvent, des cours de langues ou des formations pour aider à préparer sa retraite.

Développer la reconnaissance et motiver nos collaborateurs autour d'un 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.

Ecouter, dialoguer, pour développer une reconnaissance mutuelle de nos engagements et une vision commune

Enquête d'opinion interne

Deloitte organise régulièrement une enquête d'opinion interne pour mesurer le niveau de satisfaction des collaborateurs et mieux cerner leurs préoccupations et attentes. Cette enquête d'opinion interne est un élément structurant de notre politique, dans la mesure

où les attentes exprimées sont partagées en totale transparence et donnent lieu à des plans d'actions partagés avec l'ensemble de la firme. Par exemple, le premier baromètre avait fait ressortir des attentes fortes pour un engagement de Deloitte dans des initiatives citoyennes portées par les collaborateurs. Ce baromètre a donné lieu à la création en 2001 du CLIC (Comité de liaison des initiatives citoyennes), qui a été l'une des pierres fondatrices de notre démarche de responsabilité sociale d'entreprise.

La cinquième édition de notre baromètre interne a été réalisée fin 2010. Les résultats de ce baromètre ainsi que les plans d'actions associés, ont été présentés aux collaborateurs début 2011.

100% de collaborateurs formés
49 heures de formation par collaborateur et par an

Dialogue avec les collaborateurs

La souplesse et la proximité du mode de management facilitent le processus de dialogue entre les collaborateurs et les directions d'unités opérationnelles.

Des attentes fortes ont cependant été identifiées pour plus d'espaces de dialogue dans un contexte d'incertitude économique. Nous travaillons dans ce sens avec des projets concrets à horizon 2011 - 2012 :

- la systématisation et l'homogénéisation du processus de dialogue intra-unités opérationnelles,
- la mise en place de webcasts avec la Direction générale, sur une base plus régulière que les réunions annuelles actuelles
- la mise en place de « listening lunches » réunissant régulièrement des membres du Comité exécutif avec un petit groupe de collaborateurs volontaires.

Associer nos collaborateurs à nos initiatives en faveur du développement solidaire, les accompagner dans leur investissement citoyen

Le congé pour projet solidaire

Créé à l'initiative de la Fondation, 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.

Le congé pour projet personnel

Les collaborateurs peuvent bénéficier d'un congé pour projet personnel (CPP) dans un but d'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.

Relever les défis

Mettre l'humain au cœur de notre environnement de travail

Prévention du stress

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 nos collaborateurs sur un plan individuel.

Une attention particulière est portée sur l'efficacité de l'organisation du travail, pour éviter tout dysfonctionnement, vecteur de tension ou de stress. Ainsi, la firme dispose d'équipes dédiées à la planification des ressources et à l'identification des besoins en recrutement, de manière coordonnée et transverse aux métiers, afin d'assurer la mise à disposition des compétences nécessaires, là où le besoin s'en fait sentir. De plus, la firme investit régulièrement dans les innovations technologiques les plus pointues pour garantir à nos collaborateurs, les outils de travail les plus modernes, améliorer la productivité et faciliter leur quotidien.

Programme de prévention santé

Depuis 4 ans, la firme déploie un programme de prévention santé, en collaboration avec la médecine du travail.

Outre l'opération de vaccination contre la grippe, lancée il y a maintenant 4 ans et qui a de plus en plus de succès, l'accent a été mis sur la santé au travail avec comme objectif le lancement de deux campagnes de sensibilisation santé par an.

Depuis 2008, Deloitte a lancé la campagne de vaccination DT Coq Polio, le dépistage du cancer de la peau et le don du sang. Ces trois opérations ont rencontré un vif succès : 123 salariés ont remis à jour leur vaccin DT Coq Polio, 179 personnes ont consulté le dermatologue et 105 volontaires ont participé au don du sang. Une action de santé au travail sur la nutrition a également été menée avec l'organisation d'une conférence avec un médecin nutritionniste, d'entretiens individuels à la demande avec des nutritionnistes (123 personnes inscrites) et d'un suivi individuel, de quelques mois pour ceux qui le souhaitent.

277 collaborateurs vaccinés contre la grippe en 2010

Notre objectif : **2** campagnes de sensibilisation par an

Deux autres campagnes sont en cours de préparation pour 2011 sur les risques cardio-vasculaires et le sommeil.

Accompagner les collaborateurs pour une meilleure gestion du stress

Des formations pour reconnaître et mieux gérer le stress aux cours de sophrologie, le bien-être des collaborateurs est un axe de la politique de formation de Deloitte. L'objectif est de leur donner les outils pour mieux vivre au travail.

Parallèlement aux actions de formation, les infirmières du travail ont été formées aux massages relaxants, afin de proposer des massages flash aux collaborateurs qui le souhaitent.

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

Programme Capital Féminin

Depuis 2001, Deloitte est partenaire du réseau professionnel European Professional Women Network (EPWN) qui offre aux femmes l'opportunité de bénéficier de la richesse des réseaux professionnels ou des actions de mentoring. Cet engagement et ses premières réalisations ont l'attribution à Deloitte du label Egalité en octobre 2005, renouvelé en octobre 2008 pour une durée de trois ans. Ce label induit une démarche d'amélioration continue sous la forme d'actions de communication, de gestion des talents et d'accompagnement de la parentalité. Afin de favoriser l'accès des femmes au leadership, la Direction générale a relayé en interne l'action menée depuis 2005 sous l'égide du Label Egalité professionnelle hommes-femmes. Il s'agit du programme « Capital Féminin ».

Ce projet a identifié les domaines d'action suivants :

- le recrutement,
- la gestion des carrières : un mentoring fondé sur le partage d'expériences, a par exemple été mis en place,
- les réseaux : les rencontres du réseau managers-associées, par exemple, qui compte plus de 250 membres, pour créer une cohésion au sein du bureau parisien, ainsi qu'un échange sur les expériences quotidiennes,
- la communication,
- le reporting.

Capital Féminin affiche une ambition claire : favoriser l'accès des femmes au partnership et aux instances de direction.

Ce projet ne cautionne aucune discrimination positive, car les actions proposées sont également proposées aux hommes, en reconnaissance et valorisation des différences et de la complémentarité hommes-femmes.

Bien que Deloitte n'observe pas de croissance marquée dans le parcours professionnel des femmes (16% de femmes parmi les associés et 2 femmes au sein du Comité Exécutif), notre ambition est de continuer à œuvrer dans le cadre de ce programme, pour atteindre 25% de femmes associées à moyen terme.

16% des femmes associés, **2** au Comité exécutif

Notre objectif : **25%** des femmes associées à moyen terme

Plan d'actions seniors : Dynamique 55

La population de Deloitte est jeune, les seniors représentent 3% des effectifs et sont très peu représentés dans les recrutements.

Pour améliorer cette situation, la firme a lancé le programme Dynamique 55, qui repose sur un objectif chiffré d'augmentation de l'emploi des plus de 55 ans de plus d'un point, par rapport au total de l'effectif durant la période 2010-2012.

Dans le cadre de ce programme, Deloitte a réalisé un diagnostic des attentes des seniors pour mieux prendre en compte leurs besoins et identifier les axes d'amélioration, permettant d'atteindre l'objectif affiché de maintien à l'emploi.



Les principales actions du programme sont les suivantes :

- favoriser l'évolution des carrières professionnelles des seniors, avec la mise en place d'un bilan d'étape professionnel pour tous les collaborateurs de plus de 55 ans,
- développer les compétences avec l'objectif de former 100% des 55 ans et plus sur la période 2010-2012,
- aider à la préparation du départ en retraite avec une conférence d'information annuelle sur ce sujet et la possibilité de stages de préparation à la retraite, pour l'ensemble des collaborateurs éligibles et intéressés.

Par ailleurs, d'autres actions sans objectifs chiffrés sont proposées en matière de bien-être au travail et de transmission des compétences. Par exemple, le renforcement des offres seniors dans le catalogue de services du Comité d'entreprise, l'aménagement du programme « Parcours choisis » pour les seniors qui le souhaitent, l'encouragement des seniors à animer des sessions de formation...

Notre objectif : **1** point de seniors en plus entre 2010 et 2012

Mission Handicap

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

Ainsi, Deloitte a signé en 2008 un partenariat avec l'association ARPEJEH (Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés). Grâce à ce partenariat, Deloitte et ARPEJEH proposent des accès privilégiés à des stages professionnels, des stages découverte et des rencontres avec des professionnels. Ainsi, 10 stagiaires handicapés ont rejoint nos équipes en 2010-2011 dans le cadre de ce partenariat.

Depuis sa création, la Mission Handicap a institutionnalisé la Semaine du handicap chez Deloitte, afin de sensibiliser les collaborateurs sur ce sujet et lever les tabous et les freins à l'embauche de personnes handicapées. Au cours de cette opération, des ateliers de sensibilisation sont proposés aux collaborateurs (initiation à la langue des signes, théâtre...). Des films, des brochures et des témoignages sont également proposés pour mieux informer les collaborateurs.

De plus, un diagnostic mené par le cabinet TH Conseil a été lancé en novembre 2010, en vue de la signature par Deloitte d'une convention avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) en 2011.

Par ailleurs, la Mission Handicap œuvre également à l'intégration de prestations réalisées par le secteur protégé, dans le catalogue des services achetés par Deloitte.

L'ambition de la Mission Handicap est de continuer à faire toujours mieux pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Faciliter l'équilibre vie privée / vie professionnelle

La firme mène également des actions sur les relations au travail et l'équilibre vie privée / vie professionnelle, avec l'élaboration en cours d'une charte sur le management responsable. Cette charte vise à changer les comportements pour contribuer à des modes d'organisation du travail facilitant l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Elle vise également à faire évoluer les relations de travail par des comportements interpersonnels différents.

3,3% des auditeurs et consultants ont opté pour le programme « Parcours choisis » en 2010

17% des collaborateurs travaillant dans les fonctions groupe sont à temps partiel

10 stagiaires handicapés ont rejoint la firme en 2010

Lancement d'un diagnostic de nos performances en vue de la signature d'une convention avec l'Agefiph

Aller plus loin

Permettre à chacun de construire sa trajectoire personnelle

Reconnaître la diversité des carrières : « 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 qui sont :

- 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. Aujourd'hui, 3,2% des auditeurs et consultants ont choisi d'opter pour le programme « Parcours choisis ». Les hommes représentent 21% de ce dispositif.

Parallèlement, Deloitte favorise l'aménagement du temps de travail des collaborateurs non concernés par ce programme (fonctions groupe), lorsqu'ils le souhaitent. Aujourd'hui, 17% des collaborateurs travaillant dans les fonctions groupe ont choisi d'opter pour un temps partiel. Au total, c'est 6% de la population de Deloitte qui se trouve dans le cadre d'un dispositif de temps partiel.

Parcours « Hauts Potentiels »

Deloitte propose chaque année à près de 30 collaborateurs de l'audit, le programme « Hauts Potentiels » :

- mobilité métier : le candidat apprend un second métier, dès la fin de sa deuxième année chez Deloitte ;
- mobilité internationale : après 2 ans d'expérience, le candidat rejoint pendant 6 mois un de nos bureaux à l'étranger en continuant à gérer ses mêmes clients ;
- « coaching » et évaluation : un tuteur (associé ou collaborateur) suit le candidat pendant l'intégralité du parcours. Et pour une progression plus rapide, des entretiens d'évaluation et de projection ont lieu tous les 6 mois ;
- accès privilégié à la formation : « soft skills » (apprendre à se connaître, leadership...), programme de formation personnalisé en fonction des besoins spécifiques, approche facilitée des autres métiers de la firme.



Pour progresser

- Renforcer nos mesures en faveur de l'équilibre vie privée/professionnelle
 - Déployer la Charte du management responsable en 2011 et mettre en place un système de mesure de nos performances en la matière
- Renforcer le management de proximité en créant plus d'espaces de dialogue, plus de proximité
- Proposer des mesures pour favoriser la parentalité
- Améliorer nos performances en matière de diversité au travail
 - Mettre en œuvre les recommandations issues du diagnostic réalisé au cours du premier trimestre 2011 sur notre politique d'emploi en faveur des personnes handicapées au sein de Deloitte
 - Systématiser le recours au secteur protégé pour certaines prestations achetées



La Fondation Deloitte : œuvrer pour l'éducation et le développement solidaire



Capitaliser sur nos points forts

- Agir pour promouvoir l'employabilité des jeunes issus de milieux défavorisés
- Agir en faveur de la réinsertion professionnelle des personnes fragilisées

Relever les défis

- Promouvoir l'emploi de personnes handicapées
- Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de développement solidaire

Aller plus loin

- Soutenir l'entrepreneuriat social et la microfinance



La Fondation Deloitte agit selon deux axes majeurs : l'éducation et le développement solidaire.

Elle s'est fixé pour objectifs d'être aux côtés de ceux :

- dont les parcours de vie et la situation personnelle rendent plus difficile l'obtention d'un premier ou d'un nouvel emploi ;
- qui, par leur goût d'entreprendre et leurs capacités d'innovation, sont en mesure de générer des changements sociaux à grande échelle, créant ainsi les conditions d'un développement plus solidaire.

Eric Gins

Associé sponsor RSE, représentant de Deloitte France
au Corporate Responsibility Council de Deloitte au plan mondial



	2009	2010
Nombre de collaborateurs investis dans les actions de la Fondation	194	207
Nombre total d'heures de mécénat de compétence effectuées par les collaborateurs	1373	1 382
Nombre de jeunes ou de demandeurs d'emploi accompagnés par des collaborateurs Deloitte	738	1266
Montant total en euros des dons effectués par Deloitte (incluant le budget de la Fondation Deloitte)	95	104

Capitaliser sur nos points forts

Agir pour promouvoir l'employabilité des jeunes issus de milieux défavorisés

Programmes de tutorat de jeunes issus de milieux défavorisés

Près de 90 collaborateurs Deloitte se mobilisent pour parrainer une soixantaine de jeunes issus des quatre programmes dont Deloitte est partenaire :

- « Une grande école, pourquoi pas moi ? » initié par l'ESSEC
- Convention d'éducation prioritaire avec Sciences Po
- Promotion des talents
- La Prépa Egalité des chances du lycée Michelet de Vanves

Chaque jeune se voit affecter un binôme de parrains Deloitte au début de l'année scolaire et les heures de tutorat sont effectuées sur le temps de travail des collaborateurs. Des déjeuners entre parrains sont régulièrement organisés au sein de l'entreprise Deloitte, afin que ceux-ci puissent échanger sur leurs expériences de tutorat.

Participer au développement des quartiers

Deloitte soutient l'association Connex'cités qui se donne pour objectif d'identifier et aider les talents des cités, en leur ouvrant des réseaux dont ils sont trop souvent privés. Des jeunes issus des grandes écoles – X, HEC, Sciences Po – viennent, par exemple, donner des cours à Aulnay-sous-Bois à des jeunes prometteurs, des grands patrons viennent rencontrer les habitants du quartier. Tout repose sur deux piliers essentiels : l'échange (la connexité) et l'exemplarité : il s'agit de montrer qu'on peut réussir aussi dans la cité. Une seule condition : l'échange n'est pas à sens unique, pas question de repartir les mains vides. Ceux qui viennent donner des cours de maths peuvent donc apprendre la boxe, le hip hop ou prendre des cours de cuisine...

Deloitte est partenaire du programme depuis 2010 : les 25 nouveaux bacheliers de l'association ont ainsi été accueillis chez Deloitte en juillet 2010 pour une cérémonie à l'issue de laquelle ils ont reçu un ordinateur portable reconditionné par l'entreprise d'insertion Ecodair.



Soirée de lancement du tutorat des jeunes dans les locaux de Deloitte



Premier Forum des métiers au lycée JJ Rousseau de Sarcelles

Agir en faveur de la réinsertion professionnelle des personnes fragilisées

Partenariat avec l'association Solidarités Nouvelles face au Chômage

Depuis 2003, Deloitte développe un partenariat avec l'association 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 demandeurs d'emploi deux fois par semaine, Deloitte organise des ateliers de formation en anglais et accompagne la recherche d'emploi grâce à un suivi personnalisé en binôme.

Une quarantaine de collaborateurs de Deloitte et In Extenso s'impliquent à Paris et à Lyon et accompagnent une vingtaine de demandeurs d'emploi, sur leur temps de travail et sur leur lieu de travail. Une réunion est organisée environ toutes les six semaines pour réunir tous les collaborateurs impliqués afin d'échanger sur les différents accompagnements.

Jumelage avec le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles

Le 30 septembre 2010, Deloitte a signé un partenariat avec le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles. Ce jumelage s'inscrit dans le cadre du programme international Deloitte 21, dont l'action est centrée sur l'éducation. Le lycée de Sarcelles compte environ 2 500 élèves, répartis entre les sections bac général, bac technologique, bac professionnel, BTS et classe préparatoire voie ECE.

Le partenariat comprend plusieurs volets, notamment :

- la mise à disposition de ressources documentaires et techniques pour les lycéens grâce à un extranet spécifique ;
- l'accueil de groupe d'élèves au sein de l'entreprise Deloitte pour des visites de l'entreprise, des présentations métiers, des simulations d'entretiens... ;
- l'accueil de professeurs du lycée pour des mini-stages au cours desquels ils s'immergeront dans les services qu'ils auront choisis, pour suivre des collaborateurs Deloitte et mieux appréhender le quotidien en entreprise ;
- des sessions de formation ou des conférences animées au lycée par des collaborateurs de Deloitte.

Relever les défis

Promouvoir la formation des étudiants handicapés

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 jeunes handicapés.

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 jeunes 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.

La Semaine du handicap en chiffres

Plus de **100** personnes inscrites aux activités proposées à Neuilly : **40** personnes aux ateliers Braille, **21** personnes aux ateliers Langue des signes, **48** personnes présentes à la conférence de Guy Tisserant

- Des **centaines** de petits fours de l'ESAT Les Ateliers Gourmands
- **547** participants au quiz « Testez votre handicompétence »
- **700** carnets fabriqués par l'ESAT La Sellerie distribués
- **15** collaborateurs membres de la Mission Handicap de Deloitte présents pendant 5 jours au stand de l'Agora de Neuilly

Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de développement solidaire

Sensibiliser en interne

Tous les collaborateurs sont concernés par le développement durable et solidaire et peuvent être des acteurs de la politique de Deloitte en la matière. Pour renforcer l'implication de tous, la firme communique sur ses valeurs et mène des opérations de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs.

Semaine du handicap

Depuis 2008, Deloitte s'associe à la Semaine nationale du handicap en proposant un riche programme d'activités déployé à Neuilly et à Lyon. En 2010, Deloitte a proposé plusieurs ateliers d'initiation à la langue des signes et à l'écriture Braille à ses collaborateurs de Neuilly. Le jeudi, les collaborateurs ont pu appréhender le handicap à travers une pièce de théâtre, « Handicap, pourquoi pas moi ? » réalisée par la compagnie du Théâtre à la carte. Celle-ci a été suivie par l'intervention de Guy Tisserant, détenteur de quatre titres de champion paralympique de tennis de table, qui a créé son cabinet de conseil spécialisé dans l'accompagnement des entreprises en faveur du handicap. La conférence a été introduite par Pascale Chastaing-Doblin, associée responsable des ressources humaines. Enfin, tout au long de la semaine, les collaborateurs ont pu venir tester leur « handicompétence » à travers un questionnaire distribué sur le stand de la Mission Handicap à Neuilly.

Semaine nationale du développement durable : une semaine en faveur de la solidarité, de l'éducation et de l'environnement

Dans le cadre de sa responsabilité sociale d'entreprise, Deloitte a une fois de plus choisi de s'associer à la Semaine nationale du développement durable, qui s'est déroulée du 1^{er} au 7 avril 2010. Les collaborateurs ont pu participer à un « Marketplace solidaire », l'occasion de rencontrer les associations dont la Fondation Deloitte est partenaire (Aina, ARPEJEH, IMS – Entreprendre pour la cité, ESAT Le Castel, Solidarités Nouvelles face au Chômage (SNC), Sport Sans Frontières, Zy'va...), ainsi que les collaborateurs impliqués dans des associations ayant bénéficié d'un « coup de pouce ». Au programme des animations, la projection d'un documentaire réalisé par Reza Deghati, photographe franco-iranien de renommée internationale, qui sillonne le monde pour témoigner des tourments et des beautés de l'humanité. Il est le fondateur de l'association Aina et senior fellow d'Ashoka.



Des collaborateurs de Deloitte à l'atelier Langues des signes durant la Semaine du handicap



« Parce que l'Education ne favorise plus suffisamment l'égalité des chances, la Fondation Deloitte s'engage à accompagner vers leur excellence personnelle des jeunes issus des milieux défavorisés et ce, en concertation avec l'Education nationale : le jumelage initié en septembre 2010 avec le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles en est l'exemple le plus abouti. »

Guilène Bertin-Perri

Secrétaire générale de la Fondation Deloitte

Aller plus loin

Soutenir l'entrepreneuriat social

Partenariat avec l'association Ashoka

Créée en 1981, l'organisation Ashoka s'est donné comme mission de participer à la structuration et au développement du secteur de l'entrepreneuriat social partout dans le monde, afin d'amplifier son impact sur la résolution des grandes problématiques sociétales et environnementales.

Deloitte soutient l'association Ashoka France depuis son lancement en 2006. La convention signée le 15 novembre 2010 entre la Fondation Deloitte et Ashoka France vise à renforcer ce partenariat. Au-delà d'un soutien financier et logistique, les actions de mécénat de compétences et les missions pro bono auprès d'entrepreneurs sociaux soutenus par Ashoka ont vocation à s'intensifier. Par ailleurs, la Fondation Deloitte sera un des partenaires stratégiques de l'évènement international organisé à Paris en juin 2011 par Ashoka pour les 30 ans de l'organisation.

Œuvrer pour la microfinance

Deloitte soutient PAMIGA, une association 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.

Le partenariat entre Deloitte et PAMIGA est 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 du mécénat de compétences ainsi que la possibilité de missions sur le terrain au travers des congés solidaires.

Les coups de pouce aux projets des collaborateurs

Les collaborateurs fortement impliqués dans un projet associatif peuvent demander une aide financière ou technique à la Fondation Deloitte afin de soutenir leur action. La Fondation Deloitte octroie généralement un financement d'un montant de 2 000 euros pour ces initiatives. 13 collaborateurs ont pu bénéficier d'un coup de pouce sur l'exercice 2010.

Pour progresser

Renforcer le déploiement des projets de la Fondation dans tous nos métiers et en régions



Limiter notre empreinte environnementale



Capitaliser sur nos points forts

- Réduire notre consommation de papier
- Réduire nos impacts indirects en privilégiant des achats responsables

Relever les défis

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à nos transports et à nos bâtiments
- Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux de développement solidaire

Aller plus loin

-



Les efforts continus menés depuis plusieurs années nous ont permis de faire aboutir des projets permettant de limiter notre empreinte environnementale, comme clairement inscrit dans notre plan stratégique.

Nous souhaitons maintenir nos efforts et nous engager dans une politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre, générées par nos activités. Cela passe notamment par des solutions innovantes d'organisation du travail basées sur la technologie. C'est grâce à une coopération renforcée de tous les métiers de la firme et à l'investissement continu dans les outils les plus performants que nous espérons y arriver.

Bertrand Boisselier

Associé en charge des finances, des opérations et des systèmes d'information, membre du Comité exécutif de Deloitte



	2009	2010
Emissions de GES totales (t éq CO ₂)	3 384 424	3 158 809
Emissions de GES liées aux déplacements professionnels (t éq CO ₂)	3 045 604	2 624 358
Emissions de GES liées aux consommations des bâtiments (t éq CO ₂)	316 357	525 394
Consommation de papier (en tonnes)	170	169
Consommation de papier (en kg par collaborateur)	68	65

Les indicateurs de performance ci-dessus ne concernent que le périmètre de Deloitte France et de Taj, ils ne couvrent pas les activités In Extenso.

Capitaliser sur nos points forts

Réduire notre consommation de papier

Une consommation de papier en baisse constante

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 constatons cette année encore une baisse de notre consommation de papier (-1% pour la consommation totale et -4% pour la consommation par personne). Pour maintenir une dynamique d'amélioration continue, la firme a choisi de s'engager sur une réduction de sa consommation de papier de 5% sur la période 2011-2015, en travaillant sur les axes d'amélioration suivants :

- renforcer la sensibilisation des associés et collaborateurs ;
- poursuivre le processus de dématérialisation de nos supports en l'élargissant à l'ensemble des métiers et au processus d'achat.

Recyclage du 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 mis en place est opérationnel depuis juin 2010 et a permis de recycler 11 tonnes de papier sur la période juin-octobre 2010. Deloitte a choisi de travailler avec une société du secteur protégé qui emploie des travailleurs handicapés, ELISE (Entreprise locale d'initiatives au service de l'environnement) 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 le recours au secteur protégé. Sur la période 2010-2015, nous travaillerons à élargir le dispositif à nos bureaux en régions.

Réduire nos impacts indirects en privilégiant des achats responsables

La démarche d'achat responsable repose sur deux principes directeurs :

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

Promouvoir le recours au secteur protégé

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).

La firme a recours au secteur protégé pour diverses prestations :

- des plateaux-repas, proposés aux collaborateurs lors de leurs réunions à l'heure du déjeuner, sont confectionnés par les membres d'un ESAT ;
- la réalisation de certains travaux d'imprimerie, en particulier des cartes de visite, est confiée à l'entreprise adaptée APosit.

Limiter les impacts environnementaux indirects de nos achats

Offre de plateaux-repas Green

Une offre de plateaux-repas, 100% recyclables et composés de produits issus de l'agriculture biologique (gamme Nature du prestataire L'Affiche), est proposée aux collaborateurs depuis le printemps 2008. La firme poursuit l'effort de sensibilisation et de communication auprès des salariés, pour promouvoir ce type de prestation.

Utilisation de papier ecolabellisé

Deloitte utilise du papier ecolabellisé (certification FSC, PEFC, Ecolabel européen) pour toute la gamme de papiers destinés à l'usage courant à Paris et en régions.

Catalogue de produits verts

A la demande de la firme, la gamme de produits verts disponibles dans le catalogue restreint de fournitures à utiliser a été élargi en 2010.

Service de coursiers électriques

Deloitte travaille depuis 2009 à la mise en place d'un service de courses assuré par des véhicules électriques pour Paris et la proche banlieue. Les tests effectués avec le prestataire sélectionné n'ayant pas été concluants, la firme continue à rechercher des solutions alternatives.

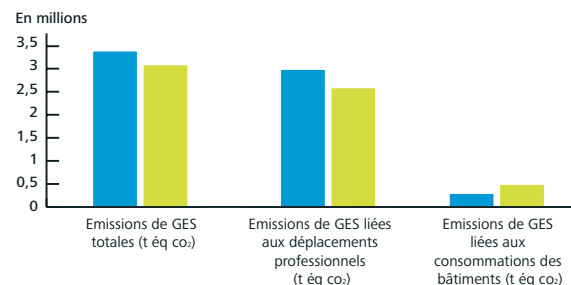
4% de consommation de papier par personne

11t de papier recyclé sur la période de juin à octobre 2010

Relever les défis

Réduire les émissions de GES liées à nos transports et à nos bâtiments

Si les émissions totales de GES de Deloitte ont baissé de 7% en 2010, cette variation globale cache des variations contrastées selon les différentes sources d'émission.



Déplacements professionnels des collaborateurs

Les déplacements professionnels des collaborateurs constituent la principale source d'émissions de GES, puisqu'ils représentent 83% des émissions totales de GES de Deloitte. Ces émissions baissent de 14% en valeur absolue. Cette évolution favorable s'explique par le contexte économique difficile qui a conduit la firme à limiter les déplacements des collaborateurs, mais également par une utilisation plus intensive des outils collaboratifs.

Deloitte continue en effet d'investir dans des outils facilitant le travail à distance des collaborateurs afin d'optimiser leurs déplacements :

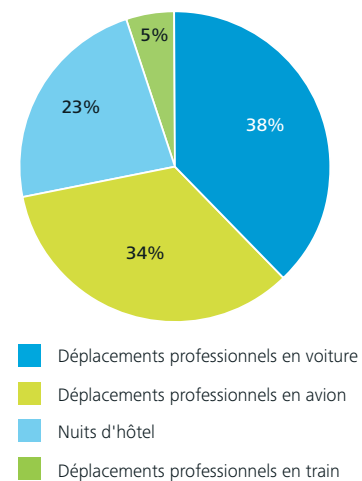
- équipements de visioconférence accessibles à tous ;
- déploiement de l'outil de communication instantanée OCS Communicator sur tous les ordinateurs. Cet outil offre des possibilités de téléphonie et de visio ou audioconférence à partir des ordinateurs et vers tout le réseau Deloitte ;
- renforcement des moyens d'accès Internet à distance.

Réduire les consommations énergétiques de nos bâtiments

Nous avons amélioré la fiabilité de notre reporting, plus exhaustif, qui englobe depuis 2010 les consommations de gaz entraînant mécaniquement une hausse des consommations énergétiques des bâtiments en 2010.

Dans le même temps, 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.

Répartition des émissions liées aux déplacements professionnels



Démarche Green IT

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

- mise en place de la 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 ;
- installation d'une 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 : ils sont démarrés en fonction de la chaleur de la salle, et la production de froid est à la hauteur de ce qui est nécessaire.

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. Deloitte a d'ailleurs pour projet d'utiliser dès que possible l'encre à impact limité sur l'environnement, en cours de développement par ce fournisseur.

Enfin, une action de la sensibilisation a également été menée auprès des collaborateurs et des partenaires de Deloitte, en particulier auprès des gardiens de nuit qui ont pour obligation d'éteindre systématiquement l'ensemble des appareils électriques encore allumés, quelle que soit leur utilisation.

Pour progresser

- Elargir le périmètre du reporting environnemental de Deloitte pour couvrir tous nos métiers
- Poursuivre nos efforts de réduction de nos émissions de GES et de consommation de papier
- Améliorer nos performances de recyclage du papier consommé, en élargissant le dispositif mis en place dans nos locaux de Neuilly à l'ensemble des bureaux en régions



Les indicateurs

	2009	2010
Effectif total au 31 mai 2010	2499	2592
Pourcentage de femmes dans l'effectif	46%	46%
Pourcentage de femmes associées	16%	17%
Pourcentage de personnes formées	100%	100%
Nombre d'heures de formation par salariés	54	49
Turnover	14%	18%
Nombre de nationalités présentes	54	46
Moyenne d'âge des collaborateurs	32,5	33,6
Embauches réparties par grandes catégories de diplôme		
Ecoles de commerce	43%	47%
Ecoles d'ingénieurs	10%	6%
Universités françaises	20%	12%
Universités étrangères	2%	2%
Autres	25%	33%
Nombre de collaborateurs investis dans les actions de la Fondation	194	207
Nombre total d'heures de mécénat de compétences effectuées par les collaborateurs	1373	1 382
Nombre de jeunes ou de demandeurs d'emploi accompagnés par des collaborateurs Deloitte	738	1266
Montant total des dons effectués par Deloitte (incluant le budget de la Fondation Deloitte) en euros	95	104
Emissions de GES totales (t éq CO2)	3 384 424	3 158 809
Emissions de GES liées aux déplacements professionnels (t éq CO2)	3 045 604	2 624 358
Emissions de GES liées aux consommations des bâtiments (t éq CO2)	316 357	525 394
Consommation de papier (en tonnes)	170	169
Consommation de papier (en kg par collaborateur)	68	65

Note méthodologique

Périmètre

Le périmètre des données environnementales publiées dans le rapport RSE 2010 couvre, pour la majorité des indicateurs, les activités de Deloitte et de Taj en France¹.

Les indicateurs environnementaux ne couvrent pas les activités In Extenso, à l'exception de quelques bureaux² pour la consommation d'électricité et de papier.

L'acquisition récente des bureaux Deloitte à Cognac et à Levallois a impliqué l'intégration partielle de ces bureaux dans le périmètre de données environnementales³.

Nous avons pour objectif d'élargir le périmètre des données environnementales à l'ensemble des activités Deloitte, Taj et In Extenso en France pour le reporting de l'année fiscale 2011.

Les données sociales couvrent l'ensemble des bureaux Deloitte en France, mais n'incluent pas les activités de Taj et In Extenso.

Enfin, les informations relatives à la politique sociétale de Deloitte couvrent l'ensemble des activités.

Les indicateurs publiés concernent l'année fiscale 2010, c'est-à-dire du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010.

Organisation du reporting

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

- les données de consommations d'énergie et de papier et de fuites de fluides frigorigènes sont collectées par les services généraux des différents bureaux et transmises au contrôle de gestion Groupe ;
- les données concernant les déplacements professionnels des collaborateurs sont collectées auprès de l'agence de voyages Carlson Wagonlit Travel (CWT), des agences de location de voitures, du service Achats et du service Notes de frais ;
- les données sociales sont collectées auprès des directions des ressources humaines et des services formation ;
- les données sociétales sont obtenues auprès de la Fondation Deloitte et du contrôle de gestion Groupe.

Indicateurs

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

- Consommations d'électricité et de papier : lorsque les données des bureaux en régions ne sont pas disponibles, des estimations sont faites à partir de ratios sur les effectifs ou les surfaces des locaux pour lesquels les données sont disponibles.

- 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.
- Tous les déplacements professionnels ne sont pas forcément réservés via CWT. Cependant l'impact n'est pas jugé significatif.
- Les émissions GES liées à la location des voitures pour les déplacements professionnels ont été surestimées dans le reporting 2009. La surestimation est liée au double comptage des déplacements professionnels en voitures privées. La donnée a été revue à la baisse.
- La conversion de 1,15 euro / km a été utilisée pour déduire le nombre de kilomètres parcourus en taxi à partir des notes de frais saisies par les collaborateurs.
- Les facteurs d'émission utilisés pour calculer les émissions de CO₂ sont principalement issus du Bilan Carbone ou de Defra (Department for Environment, Food and Rural Affairs), hormis le facteur d'émission liée à la consommation d'électricité qui est calculé à partir des facteurs d'émission de CO₂ mensuels publiés sur le site <http://fr.edf.com/edf-en-france-51250.html> et le facteur d'émission lié à la location de voitures qui est directement la donnée fournie par les constructeurs automobiles, lorsqu'elle est disponible.
- 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 32% essence, 68% 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, un facteur d'émission moyen est appliqué, sauf pour les taxis. Le facteur d'émission maximal est utilisé pour les taxis.
- Le nombre de nuits d'hôtels a été estimé sur la base des notes de frais saisies par les collaborateurs et le coût moyen d'une nuit d'hôtel⁴.
- Les consommations de papier sont assimilées aux achats de papier pour imprimantes au cours de l'année. La consommation des autres types de papiers (blocs-notes Deloitte, papiers à en-tête Deloitte, intercalaires...) n'est pas prise en compte.
- Le tonnage de papier recyclé ne couvre que les bureaux de Neuilly.
- L'effectif au 31/05 ainsi que les mouvements de personnel comprennent les salariés en CDI, en CDD et les stagiaires.
- Les montants accordés aux œuvres caritatives correspondent aux principales donations effectuées par la Fondation Deloitte.

1 En raison d'indisponibilité des données, le bureau de Taj à Bordeaux est exclu du périmètre pour la consommation du papier et le bureau de Taj à Tours est exclu du périmètre pour les données liées aux déplacements professionnels en avion et en train.

2 Les bureaux In Extenso à Strasbourg, Lyon, Marseille, Nantes, Bordeaux, Lille sont inclus dans le périmètre pour la consommation d'électricité. Le bureau In Extenso à Nantes est inclus dans le périmètre pour la consommation du papier.

3 Les bureaux à Cognac et à Levallois sont exclus du périmètre pour la consommation d'énergie et du papier. Le bureau à Cognac est exclu du périmètre des données relatives à la location des voitures pour les déplacements professionnels. Le bureau à Levallois est intégré depuis avril 2010 dans le périmètre des données relatives aux déplacements professionnels en avion, train et voiture de location.

4 Le coût moyen d'une nuit d'hôtel a été estimé suite à une étude interne.

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 ou privé, de toutes tailles et de toutes activités. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 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 170 000 professionnels sont animés par un objectif commun, 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 6 400 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement. Pour en savoir plus, www.deloitte.fr

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

© Avril 2011 Deloitte SA - Tous droits réservés - Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Studio graphique Neuilly

Document imprimé sur papier certifié PEFC 