

Responsabilité Sociale et Environnementale

Rapport 2023 - *Décembre 2023*

Bienvenue dans le rapport RSE d'Auxilia

Depuis sa création en 2001, Auxilia est entièrement tournée vers **sa mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire**. Pour inscrire cette mission dans l'ADN d'Auxilia, pour que l'économie soit au service de la mission, nous avons choisi le statut d'**association loi 1901** pour exercer notre activité d'agence de conseil et de recherche. Ce choix de la non-lucrativité, fait dès la création d'Auxilia, nous confère un **statut presque unique en France d'entreprise à but non lucratif**. Il est reconnu notamment par l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale).

Cet engagement pour la bifurcation se retrouve dans la façon même d'exercer ses activités. Tous les collaborateurs d'Auxilia sont attachés à réduire l'empreinte environnementale de leurs activités. Cela conduit à des décisions fortes, dictées par notre bilan carbone notamment, comme celles de **ne pas prendre l'avion en France métropolitaine et de limiter drastiquement les déplacements en avion**.

Enfin, convaincus qu'Auxilia incarne un modèle entrepreneurial d'avenir, tous les collaborateurs sont également engagés pour que l'association exerce ses responsabilités sociétales de façon concrète et la plus exemplaire possible.

Nous ne sommes pas parfaits, loin de là, mais le document qui suit détaille les engagements que les collaborateurs d'Auxilia ont pris pour exercer leurs activités de façon soutenable.



Ces engagements se concrétisent par une excellente note de **86 points obtenue à l'ImpactScore du Mouvement Impact France**.

L'équipe Auxilia

Sommaire

Message de l'équipe Auxilia	2
Chiffres clé et indicateurs de performance	4
Auxilia d'hier et aujourd'hui	6
Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire	7
Réduire notre impact environnemental	12
Réduire l'empreinte carbone de nos activités	
Réduire les émissions carbone de nos missions	
Décarboner nos déplacements	
Devenir employeur pro-vélo	
En dernier recours, développer un programme de « contribution » climat	
Gérer durablement les locaux : sobriété, efficacité, convivialité	
Achats, responsables, bio, éthiques, réparables	
Eco-concevoir notre site web	
Agir en faveur de la biodiversité	
Notre responsabilité sociale	24
Réduire notre impact environnemental	
Réduire l'empreinte carbone	
Equilibre vie professionnelle – vie personnelle et santé au travail	
Sécurité au travail	
Formation et développement professionnel	
Egalité Femmes – Hommes	
Prévention des discriminations	
Rémunération équitable et partage de la valeur	
Tableau de bord RH et mesure du climat social	
Reconnaisances et labellisation	34
Agrément Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (Esus)	
Un impact reconnu : Auxilia leader de l'ImpactScore	
Labellisation B-Corp : pas encore possible pour une association !	



L'essentiel de notre démarche RSE



Réduire l'empreinte carbone et environnementale DIRECTE de la mission : notre plan d'actions

Auxilia a développé un outil pour mesurer des émissions de GES de nos missions.

Pour calculer ces émissions, nous avons considéré les facteurs d'émissions suivants :

- **X km** passager à faire pour la mission, car **XXX** est basé à l'agence de **(X)** et devra se rendre **X fois** à **(X endroit)**. Les autres déplacements vers **(X endroits)** pour les ateliers se feront en vélo.
- Des impressions pour les ateliers
- Des repas imputables aux déplacements
- Des visio et des mails envoyés à **XXX** sur toute la durée de la mission



Pour réduire les émissions de la mission, les actions ci-dessous seront appliquées.



Les déplacements de **X de X à X** auront lieu en **train** et non en avion ou en voiture. Les déplacements de **XXX** seront faits en **vélo**.



Nous limiterons les impressions à **120 impressions en A4 et 72 en A3** indispensables pour les ateliers. Les autres supports seront transmis aux participants en format électronique.

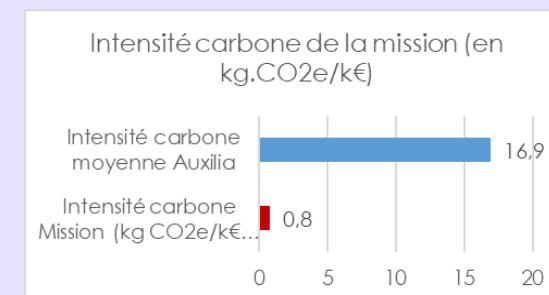
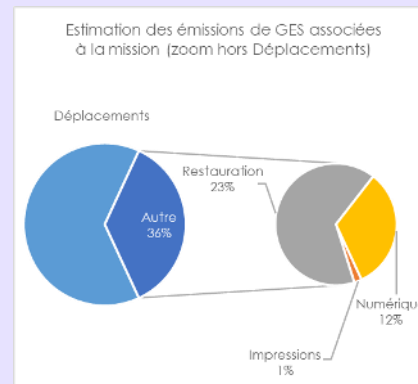


Les repas seront tous **végétariens** et **aucune** nuitée d'hôtel ne sera nécessaire.



X (h) de visio et (x nombres) de mails envoyés à X entreprise sur la durée de la mission.

Poste d'émission	Emissions kg.CO ₂ e
Déplacements	55,1
dont Avion	0,0
Impressions	0,6
Restauration	20,4
Numérique	10,1
TOTAL Mission	86,3



Réduire l'empreinte carbone et environnementale INDIRECTE de la mission (liée aux fonctions support)

0,87

t.CO2
/ salarié.e

-36 %

**Baisse de notre empreinte
carbone depuis 2022**



Notre plan de décarbonation

s'inscrit sur une trajectoire conforme aux accords de Paris et à un objectif de réchauffement limité à 1,5 °C. Auxilia calcule son bilan carbone chaque année.

Energies
 **100%**
renouvelables

dans nos locaux
parisiens et en région
avec Enercoop et IleK

Energie Star



Matériel
informatique
labellisé depuis 2019

 **97%**

des déplacements
domicile-travail se font
en transports en
commun ou modes
actifs

**MIN
AWATT**

Auxilia actionnaire du
projet ENR citoyen
"MIN à Watt"



Déchets

recyclés et valorisés
par Le Petit Plus

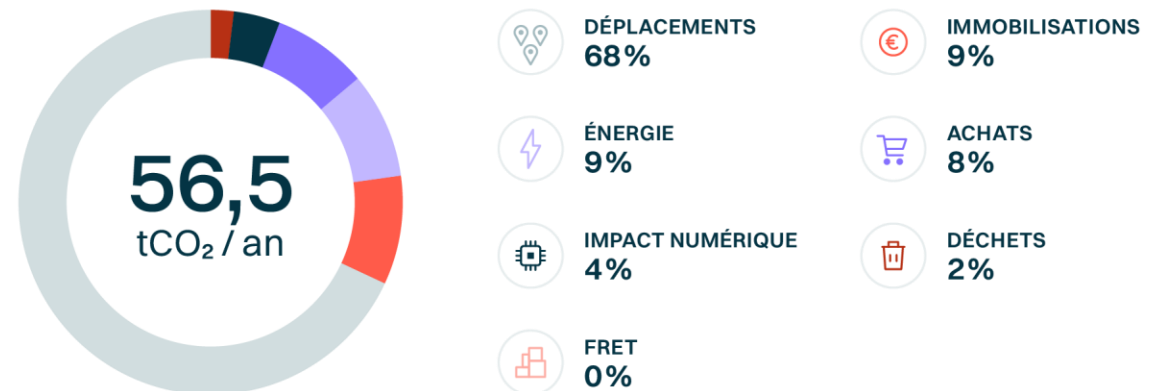
Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire

Agir au niveau des territoires

- **Une équipe sur le terrain**, au contact des citoyens, des élus et des entreprises
- **Des expertises sectorielles** pour éclairer les décisions, et des compétences métiers pour accompagner les changements individuels et collectifs
- **Un important effort de recherche & innovation** pour faire progresser les connaissances et provoquer les changements
- Communiquer et partager pour **essaier la bifurcation**

Maîtriser nos activités pour réduire leur empreinte carbone

Émissions de GES Auxilia en 2023 SANS RATIO MONÉTAIRES

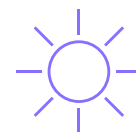


Parce que dans RSE, il y a aussi « sociale »

7 / 10

Satisfaction au travail
(enquête Wittyfit®)

**Climat social stable
depuis 3 ans**
Baromètre social calculé chaque année



Les équipes apprécient particulièrement
les valeurs d'Auxilia, l'ambiance et le sens donné à leur travail



99 %

Index 2024 Egalité professionnelle Femmes / Hommes



**Equilibre
pro / perso**

Horaires de travail flexibles
Charte du télétravail
Prévention des RPS
Guide de l'usage numérique



Management

4 mois de parcours
d'intégration
Evaluation à 360°
Ronde des talents



550 h

de formations dispensées à
117 salarié.es. 90,5 % de
taux de satisfaction.

Coaching et mentoring
individuel personnalisé.

Notre impact mesuré et reconnu



Auxilia est agréée ESUS depuis 2021.

Auxilia est adhérente du Mouvement Impact France depuis sa création.



Labelisée depuis 2022, Auxilia conseille ses clients dans la démarche OEPV. 7 000 km / mois environ parcourus chaque mois par les équipes.



Auxilia adhère au programme des entreprises engagées pour la nature, en validant les 10 principes communs, et en s'engageant à produire sous 12 mois un plan d'actions ad-hoc.



CERTIFICAT
VOTRE IMPACT AVEC PLANÈTE URGENCE

Auxilia a signé en 2023 une convention de **contribution carbone volontaire** avec Planète Urgence, pour financer des projets de reforestation et de préservation de la biodiversité dans les pays du Sud.



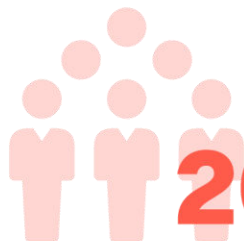
Chiffres clé et indicateurs de performance



Nos chiffres-clé et indicateurs de performance

150 territoires accompagnés chaque année

plus de 700 territoires différents accompagnés depuis 2001



1 000

élus sensibilisés en 2023

20 000

acteurs sensibilisés à au moins un enjeu de la bifurcation écologique et solidaire dans nos missions en 2022

7 implantations en France



10 expertises

70 professionnels à l'œuvre



30% de temps consacré à la Recherche & Innovation



56,5 tonnes EqCO₂, soit 1,5t EqCO₂/ ETP (année 2022)

Trajectoire carbone compatible avec les +1,5°C (Accord de Paris)



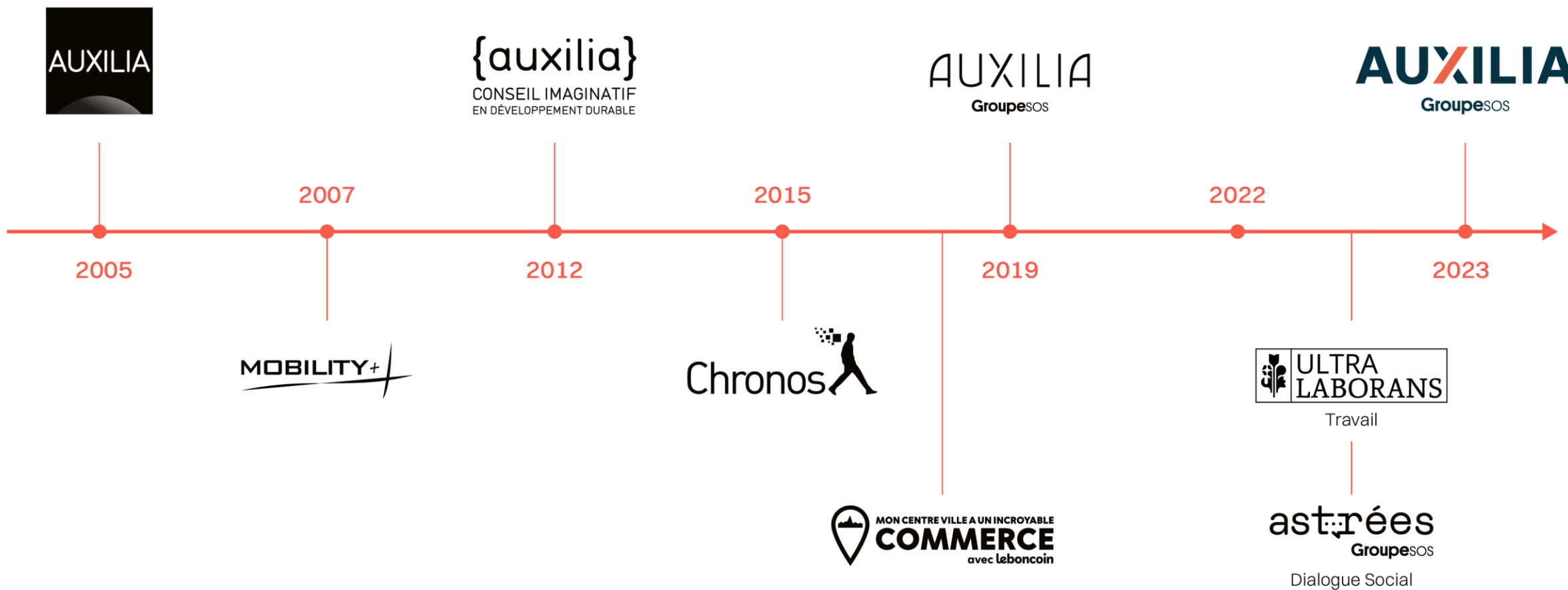
2022
5M €
de chiffre d'affaires

+10%

2023
5,5M €
de chiffre d'affaires (estimation)



Auxilia d'hier et aujourd'hui





**Notre mission : accélérer
la bifurcation écologique
et solidaire**

Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire

Notre projet associatif repose sur 4 fondamentaux.

1

Asseoir une activité engagée pour accélérer la bifurcation écologique et solidaire sur les territoires, par des activités de conseil et de services à destination des collectivités territoriales, des institutions, des pouvoirs publics, des entreprises ou des associations

2

Développer une entreprise viable, pérenne et performante économiquement

3

Tendre vers l'exemplarité de nos pratiques du point de vue sociétal et environnemental

4

Porter et promouvoir un modèle d'entreprise alternatif, non lucratif, qui est véritablement au service de ses clients, qui s'inscrit dans le long terme et redistribue la richesse créée

Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire

- Une entreprise à mission avant l'heure

En ayant fait le choix du statut d'association loi 1901 à but non lucratif pour exercer ses activités, Auxilia a mis l'économique au service de sa mission. Cette dernière, inscrite dans les statuts de l'association, consiste à accompagner la bifurcation écologique et solidaire de tous les territoires et de toutes les organisations. Par ce choix, Auxilia est un exemple (presque) unique en France de **structure exerçant ses activités sur un champ concurrentiel mais sans lucrativité**¹, Auxilia est une entreprise à mission avant l'heure.

- Une équipe sur le terrain, au contact des citoyens, des élus et des entreprises

Notre équipe de consultantes et de consultants accompagne la bifurcation écologique et solidaire au cœur des territoires, sur le terrain, aux côtés des acteurs qui les font vivre. Ce sont environ 200 missions réalisées par an, 500 réunions publiques / an, 1000 élus engagés / an ou encore 20 000 acteurs mobilisés.

Notre taux de croissance qui fluctue entre 10 et 30 % a pour objectif de permettre d'accompagner plus de territoires, plus d'élus, plus d'entreprises et plus d'acteurs.

¹ Une association à but non lucratif a tout à fait le droit de vendre des biens et services (non lucratif ne veut pas dire non marchand), du moment que les membres ne profitent pas individuellement et à ce titre des bénéfices réalisés. La lucrativité se définit comme étant la recherche, dans la réalisation d'un acte, d'un gain ou d'un profit individuel. (Source : wikipédia)

Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire

- Des expertises sectorielles pour éclairer les décisions et des compétences métiers pour accompagner les changements individuels et collectifs

Nos consultants ne sont pas seulement des experts sectoriels (mobilités, énergie, climat, agriculture, alimentation etc...): ils disposent des compétences indispensables pour accompagner les changements individuels et collectifs: prospective, design, coaching individuel et collectif, nudges, formation-action, management de l'innovation...

Cet alliage d'expertises sectorielles pointues et de compétences en accompagnement du changement répond à la double exigence de la bifurcation écologique et solidaire : décider bien et s'adapter vite.

- Un important effort de recherche & innovation pour faire progresser les connaissances et provoquer les changements

Notre effectif comprend 6 titulaires d'un doctorat et 2 salariés en thèse « CIFRE¹ » ce qui additionné au temps consacré par l'ensemble du collectif aux sujets de recherche & innovation représente un investissement d'env. 30 % de notre temps, autour de 4 axes de recherche :

1. Renoncer collectivement pour préserver ce qui est important ?
2. Comment sortir de l'acharnement projectif ?
3. Comment concilier justice sociale et bifurcation écologique ?
4. Comment produire de l'action publique locale dans un contexte de forte incertitude ?

Depuis 10 ans, nous avons mené 20 projets de recherche-action et d'explorations, référencé 50 000 articles dans notre outil de veille collaborative, rédigé plus de 80 publications et créé des « communs » à disposition libre de tous les acteurs (comme l'outil « Facete - facture territoriale énergétique, développé avec nos amis de Transitions-DD ou le serious game « Résilience », tous les deux en creative commons).

Pour rester à l'écoute, vous pouvez vous abonner à notre [newsletter mensuelle](#).

¹ Conventions industrielles de formation par la recherche

Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire

- Communiquer et partager pour essayer la bifurcation

Soucieux de partager le fruit de ses recherches, son expérience des territoires et ses convictions, Auxilia se dote d'une force de communication sans pareil par du contenu exclusif, conçu entièrement par ses équipes et diffusé sur ses canaux de communication : site web, newsletter « Réveiller nos futurs », podcast « Les Chemins vers... », publications, tribunes, outils de calcul, jeux sérieux...

Aligné avec ses convictions, le site d'Auxilia a intégré les préoccupations environnementales et sociales dans chaque phase de conception. Les émissions de CO₂ ont été réduites de 66 % par rapport au précédent site. *Source Ecograder sept 2023.*

Engagements Horizon 2025

- 95 salariés (+ 35 %)
- 10 agences (+ 50 %)
- 300 missions / an (+ 100 %)
- 10 M€ de CA (+ 100 %)
- Organisation d'une campagne de satisfaction client et de mesure d'impact



Réduire notre impact environnemental

Réduire notre impact environnemental

- Réduire l'empreinte carbone de nos activités

Auxilia réalise son **bilan carbone chaque année**, en incluant le **scope 3**. Depuis l'année 2021, le bilan carbone détaille notre empreinte numérique.

Notre bilan carbone 2022 augmente en valeur absolue Vs. 2021 car les effectifs ont augmenté, et les déplacements se sont maintenus, notamment dans les territoires ultra-marins.

Les déplacements représentent 77 % des émissions de l'association, Les émissions par ETP s'établissent à 1,55 t.eq.CO₂ en 2022, en baisse sensible par rapport à 2021.

Notre plan de décarbonation s'inscrit sur une trajectoire conforme aux accords de Paris et à un objectif de réchauffement limité à 1,5 °C.



Réduire notre impact environnemental

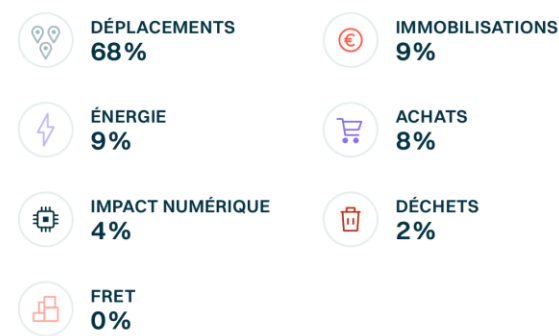
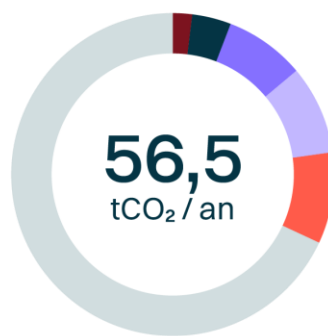
- Réduire l'empreinte carbone de nos activités

En 2022, les émissions d'Auxilia augmentent, le bilan carbone est multiplié par 1,23. Nos activités ont généré 88,1 tonnes équivalent CO₂ vs 71,2 en 2021, soit 1,55 t.CO₂ par salarié, une empreinte qui diminue par rapport à 2021 (1,78 t.CO₂e).

Les principaux postes d'émission sont les déplacements (77 %), les immobilisations (10 %), les achats et d'énergie (5 % chacun).

Émissions de GES Auxilia en 2023

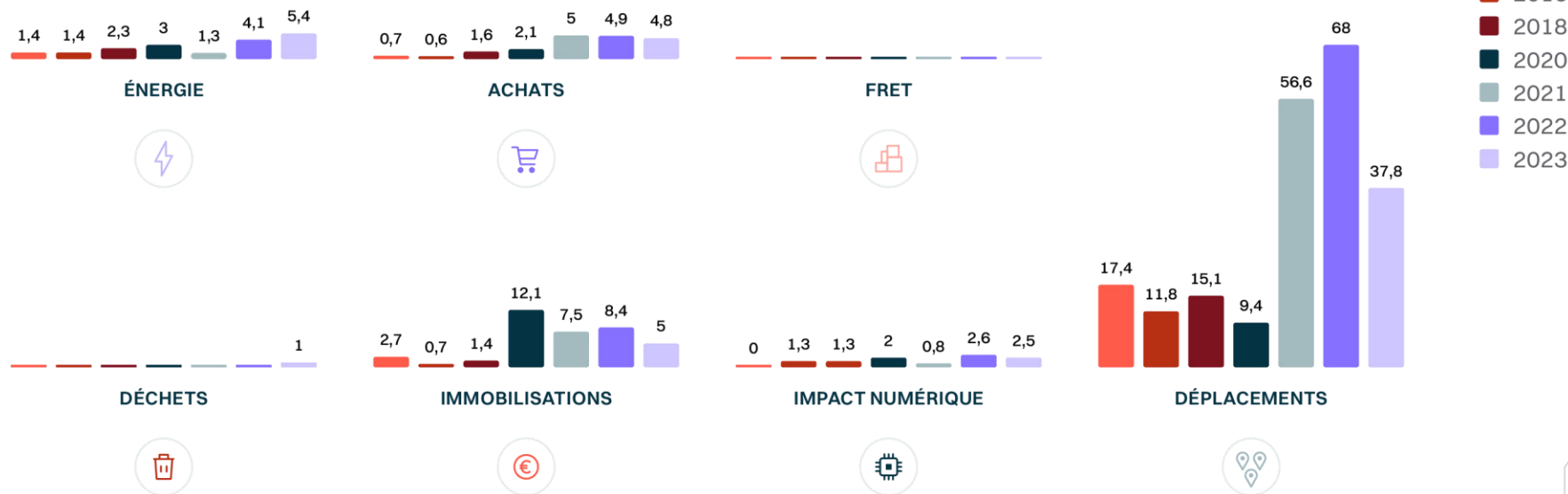
SANS RATIO MONÉTAIRES



Comparatif des émissions des GES Auxilia (en t. éq. CO₂/an)

SANS RATIO MONÉTAIRES

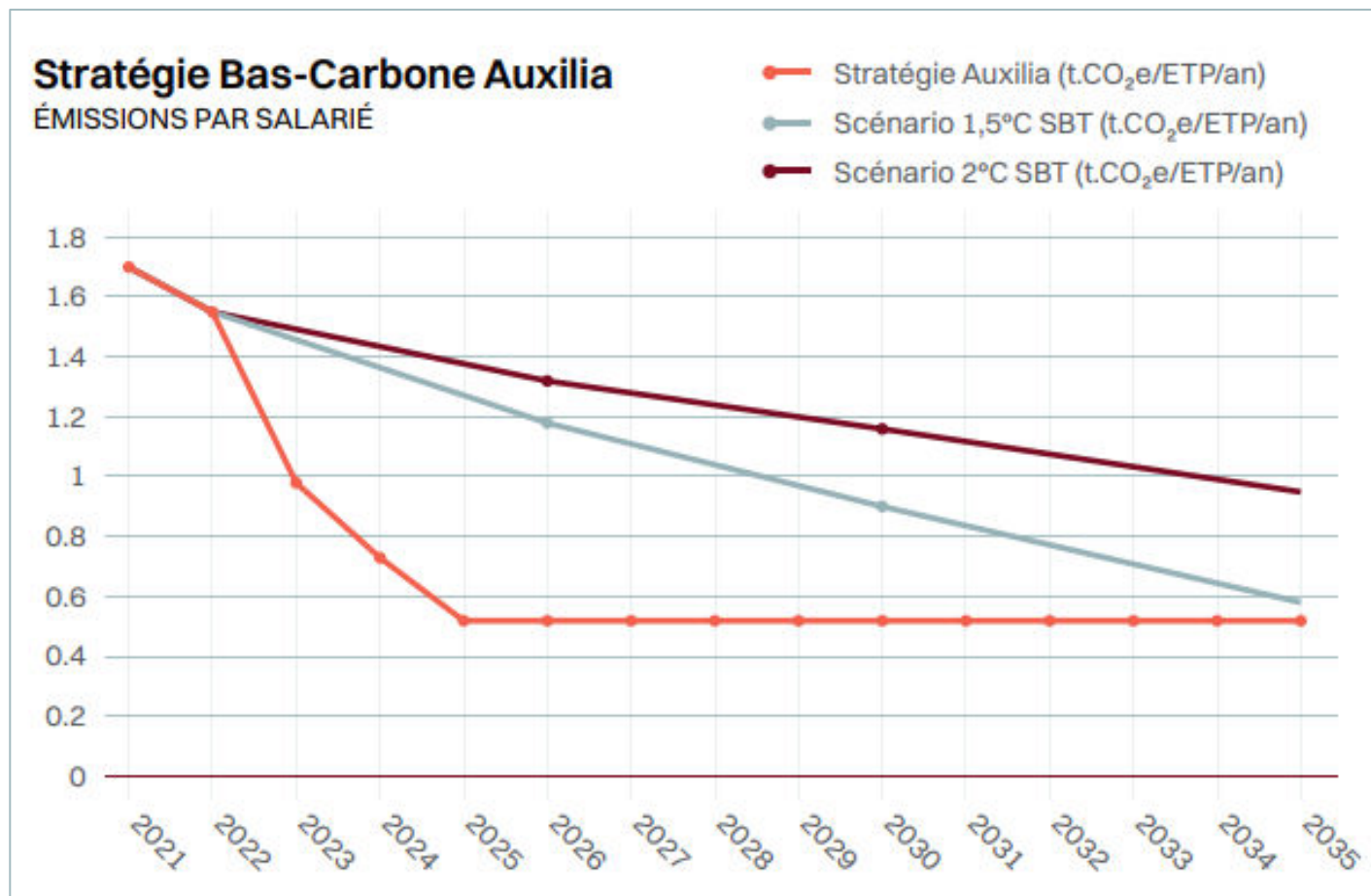
-36 %
tCO₂e par rapport à 2022





Réduire notre impact environnemental

- Réduire l'empreinte carbone de nos activités



Depuis plus de 10 ans, Auxilia met en œuvre des actions pour réduire ses émissions et ses consommations énergétiques. La suite du document présente les actions mises en place.

La stratégie Bas-Carbone d'Auxilia a été actée en 2022. Les émissions 2023 répondent aux ambitions définies.

Réduire notre impact environnemental

- Réduire l'empreinte carbone de nos activités

Réduction des déplacements mission en avion

Bien qu'ils ne représentent qu'une quinzaine de voyages, soit 0,06 % des déplacements en nombre, les voyages en avion représentent 25 % des distances parcourues et 80 % des émissions de déplacements de notre activité (54 t.eq.CO₂).

En conséquence, pour réduire l'usage de l'avion, Auxilia a fixé un **quota d'émission maximum de 30 tonnes EqCo₂ en 2023**, puis 20 t en 2024 et un maximum de 10 t en 2025. Cela s'accompagne d'une démarche d'identification et de formation et de transfert de compétences à des partenaires locaux pour continuer à accompagner les territoires d'Outre-Mer sans prendre l'avion.

Outil de calcul des émissions

Auxilia a développé un outil nommé « **DE.CARBONATOR** » pour estimer a priori l'impact carbone direct de nos missions, et ainsi conseiller nos clients dans les arbitrages à conduire pour minimiser les émissions induites.

Parmi les arbitrages possibles, un certain nombre d'animations (de 20 à 200 personnes) et de réunions peuvent être réalisées à distance dans de bonnes conditions. C'est une compétence que l'équipe maîtrise, et qui repose sur trois piliers :

1. La définition d'un protocole millimétré,
2. La mobilisation d'une régie technique qualifiée,
3. L'utilisation d'outils d'intelligence collective dédiés.

Réduire notre impact environnemental

- Décarboner nos déplacements

Notre charte des déplacements professionnels (disponible sur demande) donne la priorité au train et au vélo, encadre l'usage de la voiture via un contrat avec une coopérative d'autopartage de véhicules sobres, et restreint l'avion. L'usage de la visio-conférence est encouragé pour éviter les déplacements qui ne sont pas essentiels.

Tous les consultants de l'équipe disposent d'une carte SNCF Liberté utilisable aussi bien pour les trajets professionnels que personnels.

L'association encourage les modes alternatifs à la voiture pour les déplacements domicile-travail via la mise en place de **l'Indemnité Kilométrique vélo, le remboursement de 75 % des transport en commun pour les salariés (100 % pour les stagiaires)**, ou encore en proposant des vélos de service.

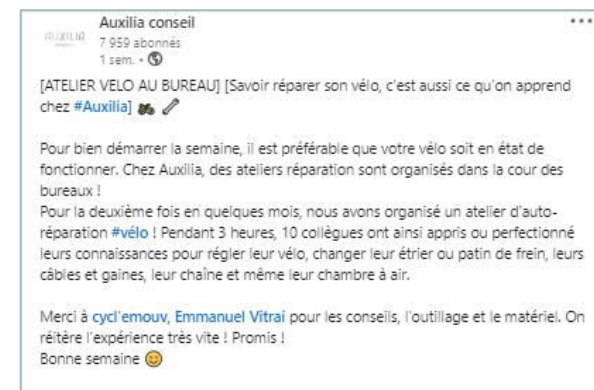
Réduire notre impact environnemental

- Devenir Employeur pro vélo

Auxilia s'est par ailleurs engagé depuis avril 2022 dans la démarche **Employeur Pro-vélo** sur ses sites parisien et nantais. La labellisation est actuellement en cours.

Ce dispositif, imaginé par la Fédération des Usagers de la Bicyclette (FUB), conduira à un audit de labellisation début 2024. Cette démarche a pour but d'encourager et de **promouvoir la pratique du vélo** auprès des salarié.e.s d'Auxilia. Les principales actions sont :

- La mise à disposition d'une mallette réparation avec outils et pièces de rechange
- La distribution d'un kit sécurité : éclairages, catadioptres, sonnettes, straps réfléchissants, etc.
- L'organisation d'ateliers d'auto-réparation
- L'organisation de formations de remise en selle
- La participation au challenge « Mai à vélo » en 2022 (10^{ème} des entreprises de < 50 salariés avec 23 cyclistes et 3949 km parcourus) et 2023 (19^{ème} des entreprises de 50-250 salariés avec 26 cyclistes et 6672 km parcourus)



Réduire notre impact environnemental

- En dernier recours, développer un programme de « contribution » climat

Après avoir compensé ses émissions avec le GERES, Auxilia a signé en 2023 une convention de contribution carbone avec Planète Urgence, une ONG qui encapacite les populations locales dans le cadre de projets de reforestation et de préservation de la biodiversité dans les pays du Sud.

Notre contribution climat 2023 correspond à 50 % de notre bilan carbone, avec une valorisation de la tonne de carbone à hauteur de 50 €, soit 2 202,50 €.

A terme, nous prévoyons de calibrer notre contribution climat sur l'intégralité de notre bilan carbone.



Des achats engagés pour réduire notre impact environnemental

- **Gérer durablement les locaux : sobriété, efficacité, convivialité**

Nos locaux suivent depuis des années la recommandation d'un maximum de 19°C l'hiver. Pour aider les salariés qui peuvent ressentir le froid, le CSE a voté une « prime froid » permettant aux salariés de s'équiper en vêtements adaptés.

Nos fournisseurs d'énergie sont 100 % renouvelables (Enercoop pour l'électricité et Ilek pour le gaz). Par ailleurs, Auxilia est actionnaire du projet citoyen photovoltaïque **MIN à Watt** à Nantes, projet qui vise à déployer la plus grande centrale photovoltaïque citoyenne en autoconsommation de France.

Nos déchets sont évidemment triés puis valorisés par une entreprise adaptée. Le site parisien héberge un lombricomposteur.

- **Achats responsables, bio, éthiques, réparables**

Le poids combiné de nos achats et immobilisations dans notre bilan carbone s'élève à 17 %, c'est un facteur important.

Auxilia répare et **allonge la durée d'utilisation de nos ordinateurs de 5 à 6 ans** en développant des partenariats avec des réparateurs. En outre, nous fournissons des **téléphones professionnels réparables** (Fairphone, indice de réparabilité > 8,5). Auxilia valorise les équipements électroniques en fin de vie via un partenariat avec une coopérative spécialisée dans le réemploi.

Nous utilisons du papier FSC, nous sélectionnons des fournisseurs bio et éthiques dans nos cafeterias (thé, infusion, café, chicorée), et enfin, nos partenaires bancaires sont des banques coopératives éthiques et solidaires, à savoir le Crédit Coopératif et la NEF.

En 2024, nous irons encore plus loin en nous assurant que l'ensemble de nos fournisseurs respectent bien leurs obligations légales à travers leur enregistrement au sein d'une plateforme de vérification de la conformité des tiers.



Réduire notre impact environnemental

- Eco-concevoir notre site web

En 2023, le site web d'Auxilia a été refait, en suivant les principes de l'éco-conception. Le temps de chargement des pages est réduit, donc peu énergivore, quel que soit l'équipement ou la connexion grâce à un code épuré et un nombre limité de photos, vidéos et pdf. Il répond à la curiosité de nos visiteurs en peu de clics et ne propose aucune fonctionnalité superflue. Nous avons cherché à conjuguer éco-conception et convivialité. Et la bonne nouvelle est que c'est possible : **le nouveau site a des émissions de GES réduites de 66 % par rapport au précédent site** (Source Ecograder - Septembre 2023).

- Avec le soutien de l'équipe Développement Durable et Achats du Groupe SOS

Auxilia travaille en lien direct avec la direction Développement Durable et Achats du Groupe SOS pour être conseillé en matière de fournitures de bureau durables (utilisant des matières recyclées, rechargeables...) et produits d'entretien

écologiques.

Le rapport intégré (rapport d'activité, rapport financier, rapport extra-financier et rapport d'impact) du Groupe SOS est consultable [ici](#).





Réduire notre impact environnemental

- Devenir une entreprise engagée pour la nature

Auxilia agit au quotidien pour préserver la biodiversité, notamment en menant des missions traitant spécifiquement de ce sujet, mais aussi au travers de sa contribution climat.

Auxilia a par ailleurs adhéré au programme des [entreprises engagées pour la nature](#), en validant les 10 principes communs, et en s'engageant à produire sous 12 mois un plan d'actions ad-hoc, présenté en septembre 2024.

Plus précisément nous, entreprises signataires, nous engageons à :

- 1 Intégrer la biodiversité dans notre stratégie d'entreprise en se fondant sur les connaissances scientifiques disponibles.
- 2 Dialoguer avec l'ensemble de nos parties prenantes sur leurs attentes, nos impacts, nos actions et nos progrès.
- 3 Évaluer les différents composants de la biodiversité qui nous concernent par des indicateurs d'impacts directs et indirects, de risques et de progrès, et lorsque c'est pertinent pour la prise de décision, évaluer économiquement nos impacts et notre dépendance au bon fonctionnement des écosystèmes.
- 4 Promouvoir l'intégration progressive de la biodiversité dans les décisions tout au long de nos chaînes de valeur de la production des matières premières naturelles jusqu'à la fin de vie des produits après usage par les consommateurs.
- 5 Éviter en premier lieu, réduire et en dernier lieu compenser nos impacts, en visant au cas par cas au mieux une absence de perte nette, voire un gain net de biodiversité dans nos activités et zones géographiques d'influence, et en prenant en compte les besoins d'adaptation des écosystèmes au changement climatique.
- 6 Développer en priorité des Solutions Fondées sur la Nature⁽¹⁾, en nous assurant que leur mise en œuvre est conduite de façon scientifiquement fondée et bénéfique pour la biodiversité, notamment en promouvant une certaine variété dans ces solutions.
- 7 Intégrer la biodiversité dans notre dialogue avec les pouvoirs publics, de manière à appuyer la prise en compte de cet enjeu dans les politiques publiques ; lorsque nous y sommes invités, contribuer aux stratégies nationales pour la biodiversité des pays dans lesquels nous intervenons.
- 8 Sensibiliser et former nos collaborateurs à la biodiversité et à sa relation avec leurs métiers ; promouvoir et encourager leurs initiatives au faveur de la nature et accorder une reconnaissance aux actions et pratiques.
- 9 Mobiliser les ressources et établir les partenariats appropriés pour soutenir nos actions concrètes avec autrui.
- 10 Rendre compte publiquement de la mise en œuvre de nos engagements et de nos plans d'action volontaires déposés au titre de l'Initiative « Entreprises engagées pour la nature » (voir ci-après).

De plus, nous nous engageons à déposer, au plus tôt et dans un délai d'un an maximum, un plan d'action volontaire qui précise la mise en œuvre opérationnelle de ces principes dans nos activités respectives.⁽²⁾

Nous appelons les autres entreprises de tous les secteurs à s'engager également et agir avec nous.

Nom de l'entreprise : _____ Signature du représentant de l'entreprise : _____
 Nom du signataire : _____
 Fonction : _____
 Date : _____

(1) NCC 2014-866-001 - Politique de l'UE sur les contributions relatives à la biodiversité
 (2) Liste de dix solutions fondées sur la nature (https://www.ecopartnerships.eu/fr/fr/10-solutions-fondées-sur-la-nature/)
 (3) POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PROGRAMME, TOUTES LES INFORMATIONS SONT DISPONIBLES SUR :
 https://engagementsnature.fr/fr/engagements-les-10-principes-communs-apres-12-mois-de-début-en-2024-les-conditions-disponibles-sur-https://engagementsnature.fr/fr/entreprises

Réduire notre impact environnemental

- Comment représenter la nature dans la gouvernance d'Auxilia

Auxilia a missionné Ultra Laborans, agence conseil spécialisé dans le travail délibératif, pour mettre en place une représentation de la nature dans sa gouvernance.

Ce travail vise à définir quelle « nature » peut être représentée dans la gouvernance, qui peut être son représentant et quel pouvoir lui accorder dans la gouvernance de l'association.

Ce travail devrait aboutir en 2025.

Horizon 2025

- Emissions liées à l'usage de l'avion < 10 tonnes Eq CO₂
- Un réseau de partenaires dans les DROM-COM
- Empreinte carbone < 1 tonne/ETP
- Contribution Climat dimensionnée sur l'intégralité de notre bilan carbone
- Labellisation Employeur Pro Vélo sur au moins 1 site
- Durée d'usage moyen des ordinateurs = 6 ans
- Validation du projet de reconstruction du siège de l'association à Paris pour en faire un bâtiment passif (en partenariat avec la coopérative immobilière du Groupe SOS, propriétaire des locaux)



Notre responsabilité sociale



Notre responsabilité sociale

Ce sont les actions concrètes mises en œuvre par Auxilia pour assurer un progrès social : formation des employés, et notamment des employés les moins qualifiés, politique interne de lutte contre la précarité professionnelle, protection sociale du personnel et politique de promotion du dialogue social interne, politique d'égalité (représentation équilibrée des femmes et des hommes, rémunération égale, équilibre vie privée/ vie professionnelle, etc.), politique en faveur de la diversité, lutte contre toutes les formes de discrimination.

Notre responsabilité sociale

- Equilibre vie professionnelle – vie personnelle et santé au travail

Notre baromètre social, mis en place chaque année, fait émerger le double enjeu de l'équilibre vie pro – vie perso et de la santé au travail. La charge de travail importante est susceptible de provoquer du stress chronique, voire des syndromes d'épuisement professionnel (burn out). Pour prévenir le stress, Auxilia s'inspire du [modèle de Karasek](#) et développe l'autonomie des collaborateurs.

Le plan d'actions mis en place par Auxilia comporte plusieurs volets :

1. Le développement de l'autonomie, qui passe par des **horaires de travail flexibles**, la facilitation du télétravail, promotion d'une culture qui respecte les temps de repos et de congés.
2. Depuis 2019, la **charte sur le télétravail** encadre la pratique du télétravail et propose une prise en charge des dépenses en équipement au domicile du salarié (chaise, écran, clavier, etc.)
3. Depuis 2015, des formations et sensibilisations régulières ont lieu sur la **prévention des risques psycho-sociaux**. Tous les collaborateurs ont été sensibilisés au burn out. Cette sensibilisation fait partie du parcours d'embarquement des nouveaux salariés.
4. Depuis 2018, parce que nous savons que les outils numériques peuvent augmenter l'intensité du travail, le **guide du bon usage des outils numériques** précise le droit à la déconnexion et les

bonnes pratiques à adopter pour se préserver

5. Enfin, l'autonomie s'accompagne d'un encadrement de qualité. Auxilia porte une grande attention au **management**, avec l'institutionnalisation de différents temps:
 - Un **parcours d'intégration** de 4 mois, pour découvrir le cadre, les méthodes et les ressources, avec une liste de **18 entretiens / formations obligatoires** à suivre.
 - Le **management de proximité** : un point mensuel entre manager et managé a lieu, avec un focus particulier sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.
 - Des **entretiens annuels d'évaluation** chaque année, pour tous les collaborateurs, pour faire le point sur l'année écoulée, l'atteinte des objectifs, les besoins en formation, les objectifs de l'année à venir, les souhaits de mobilité fonctionnelle, de promotion, de mobilité géographique, de modification du temps de travail ou encore de mobilité au sein du Groupe SOS.
 - Un **questionnaire d'évaluation 360°**, rempli par un échantillon de collègues, clients et ou partenaires, pour tous les collaborateurs.
 - Une « **ronde des talents** » annuelle qui propose et valide l'évolution des parcours professionnels



Notre responsabilité sociale

- Equilibre vie professionnelle – vie personnelle et santé au travail

L'indicateur synthétique du baromètre social *wittyfit*¹ indique une charge importante mais un haut niveau d'autonomie, qualifiant le climat de « détendu ».

Néanmoins, 1 collaborateur sur 3 exprime un ressenti de stress.

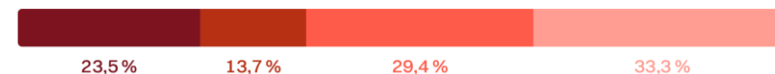
Pour tenir compte de ces résultats, Auxilia a mis en place un **plan d'actions QVST** en 2021, avec l'aide de l'ARACT (agence régionale de l'amélioration des conditions de travail, budget 3 K€). Ce plan a été mis à jour en 2023 avec l'aide d'un prestataire externe pour consolider le diagnostic et définir les pistes d'actions (budget : 3 K€). Le plan d'actions a été construit collectivement, avec l'ensemble de l'équipe, il contient 14 actions. Il est en cours de déploiement et sera évalué lors de l'enquête « baromètre social » qui aura lieu en juin 2024.

¹ Pensé et réalisé dans le cadre d'un partenariat avec les experts en santé au travail du CHU de Clermont-Ferrand et des chercheurs en sciences humaines du CNRS. Protocole de recherche scientifique validé auprès du « Comité de Protection des Personnes » et publié sur le site de référence approuvé par l'OMS

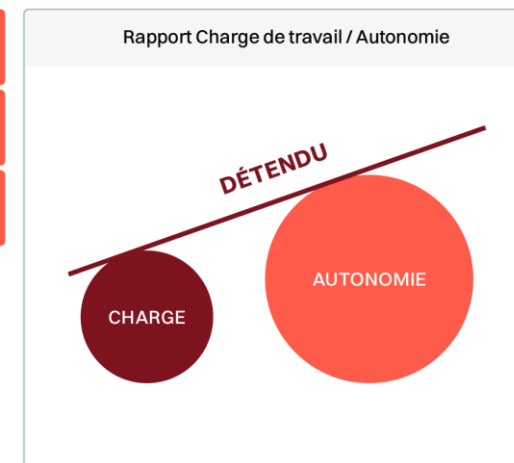


51 / 63 personnes actives

Répartition des ressentis



Charge de travail	7,4
Autonomie	8,5
Relations avec les interlocuteurs	8



Notre responsabilité sociale

- Sécurité au travail

Devant la croissance des effectifs, le risque de harcèlement moral ou sexuel augmente. Pour le prévenir, le CSE d'Auxilia a fait appel à un prestataire externe en 2022 pour rédiger une **charte de prévention du harcèlement**. Cette charte définit ce que sont les différents types de harcèlement dans un cadre professionnel afin de les prévenir, puis précise les rôles et le processus afin d'y mettre un terme le cas échéant. La charte a été utilisée¹ fois depuis sa mise en place.

Tous les collaborateurs d'Auxilia ont été sensibilisés au harcèlement en 2022.

- Formation et développement professionnel

Nous accordons une grande importance à la qualité de la formation des membres de l'équipe. Un plan de formation est construit chaque année sur la base des besoins exprimés par les salariés et en tenant compte des orientations stratégiques de l'association.

Ce plan est réalisé en grande partie par des ressources internes. Il s'adresse à tous les salariés, y compris les moins qualifiés. Le dernier plan de formation représente un **budget de 55 000 € pour 549 heures de formation, pour 117 bénéficiaires, avec un taux de satisfaction de 90,5 %**. Le plan contient les sujets suivants :

- Le métier du conseil : bases du conseil, intelligence collective, dynamiques de groupe, prise de parole en public, management équipe projet.

Notre responsabilité sociale

- Formation et développement professionnel (suite)

- Formations réflexives par l'expérience : analyse de pratiques, co-développement. Ce sont des espaces privilégiés de la croissance d'un groupe, de développement de la maturité collective, de l'esprit d'équipe et d'amélioration des modes de fonctionnement d'une équipe.
- Développement personnel : communication non violente, assertivité, reconnaissance .
- Formations experts : créativité
- L'animation du collectif des managers et l'organisation régulière de « Fast Codev », des séances de co-développement rapides, assuré par un prestataire pour un **budget annuel de 5 500€HT** pour collectivement résoudre des situations compliquées, et progresser dans les pratiques managériales.

Les salariés, même les moins formés, peuvent traverser des difficultés à des moments charnières de leur carrière. Dans le cadre d'un accompagnement personnalisé dans

son parcours professionnel, Auxilia offre la possibilité de bénéficier d'un **coaching assuré par un professionnel certifié**. De façon totalement volontaire et confidentielle, chaque collaborateur peut solliciter une ou plusieurs séances de coaching, sur la base d'un besoin identifié. Le coaching individuel va offrir un espace privilégié de réflexion, de recul sur soi et pour se donner des bases plus solides. **10 salariés en ont bénéficié en 2022.**

Nous proposons également une fonction de **Mentorat (35 interventions en 2022)**, dont le but est d'accompagner les nouveaux professionnels, juniors ou seniors, lors de leurs premiers pas chez Auxilia et dans le métier, à la découverte du « travail réel », plus complexe et imprévisible que le « travail prescrit » contenu dans les fiches de poste. Notamment pour impacter, accélérer et massifier la transition, nous devons professionnaliser notre approche des élus et de leur écosystème, apprendre à les stimuler, à les embarquer, et à faire remonter nos projets dans leur agenda politique !

Notre responsabilité sociale

- Tableau de bord RH et mesure du climat social

Nous produisons chaque année un tableau de bord RH qui s'appuie sur une enquête « baromètre social », basé sur l'outil Wittyfit. Ce tableau de bord est partagé au CSE et présente notamment les informations suivantes :

- Le taux de sortie qui est de 16 %.
- Le turnover (entrées et sorties), qui est actuellement maîtrisé (24 %), dans un contexte de forte croissance des effectifs (+30 % en 2022 vs. 2021).
- Des arrêts de travail : < 1 % du temps travaillé (contre 3 % en moyenne pour les cadres en France). Pour information, nous n'avons eu aucun accident du travail en 2022.
- Les résultats de la campagne annuelle de mesure du climat social avec une note moyenne de 7/10 (stable vs. 2021) et dont les principales forces portent sur les valeurs, le sens et l'ambiance de travail, et dont le principal progrès porte sur un meilleur niveau d'équilibre entre la vie pro et perso .



Notre responsabilité sociale

- **Egalité Femmes - Hommes**

Auxilia compte 58 % de femmes et 42 % d'hommes. Cette répartition est stable depuis 4 ans.

Les salaires d'Auxilia présentent un écart moyen de 19 % entre femmes et hommes en 2023. Cet écart s'explique principalement par une répartition non homogène entre les hommes et les femmes sur les différents postes : 78 % de femmes dans les consultant.es juniors, contre 36 % de femmes dans les postes de direction de projets. Les écarts sur les postes consultants (1,7 %), chefs de projet (1,7 %) et directeurs de projet (2,2 %) sont inférieurs à la moyenne nationale (4 %, [source INSEE](#)).

Néanmoins, ce résultat, même s'il est meilleur que la moyenne française, n'est pas satisfaisant. L'association a engagé un **plan d'actions en faveur de l'égalité F/H**, qui se décline dans la stratégie de recrutement, de formation et dans la politique de rémunération.

En termes de **formation**, nous avons **formé 15 femmes en co-développement sur le statut particulier de femme consultante** (en interne et dans les missions) et nous avons mis en place du coaching pour aider à la gestion des trajectoires professionnelles.

En termes de **conditions de travail**, le CSE a mis en place des mesures pour mieux prendre en compte la situation des jeunes parents (**3 jours supplémentaires de congés enfant malade** pour les parents). Lors

des retours de congés maternité, la fiche de poste de la personne est systématiquement adaptée pour faciliter sa reprise.

Enfin en termes de **rémunération**, Auxilia n'est pas encore soumis à l'obligation de publier l'index égalité professionnelle F/H, mais en 2024, il est de 99 % en progression depuis 3 ans. Nous avons ainsi décidé d'augmenter les femmes dès leur retour de congé maternité au moins à la moyenne des augmentations annuelles.

Les premiers **résultats** ont permis de passer de 18 % à 36 % de femmes dans les postes de direction de projets et de 0 à 4 femmes dans la tranche d'âge 40-49 ans.

L'équipe d'Auxilia est très attentive à la place des femmes au sein de l'entreprise et travaille activement à réduire les inégalités professionnelles dans les métiers du conseil. Il nous semble important que les femmes exerçant les métiers du conseil, et qui peuvent s'autocensurer elles-mêmes, puissent être accompagnées dans le développement de leur leadership, de leur audace, notamment au moyen d'action de formation (comme le co-développement, la prise de parole en public, les sessions d'études de modèles inspirants...). Ces espaces sont aussi importants pour les hommes et leur expression.

Notre responsabilité sociale

- Rémunération «équitable et partage de la valeur»

Auxilia ayant le **statut d'association loi 1901 à but non lucratif**, la valeur créée par les activités d'Auxilia ne peut être affectée qu'au renforcement des fonds associatifs, qui sont inaliénables, ainsi qu'à la rémunération des salariés. En ce sens, Auxilia a choisi un statut presque unique en France d'entreprise qui permet à la structure d'**être exclusivement au service de sa raison d'être**.

Auxilia veille à ce que la rémunération soit équitable et transparente, en évitant les écarts de salaires injustifiés et en promouvant des politiques salariales justes. La grille de salaires est mise à jour et communiquée à tous les salariés chaque année. **Le ratio entre le plus bas salaire et le plus haut salaire de l'entreprise est inférieur à 4**. Auxilia étant une structure associative sans actionnaire, aucun salarié ne perçoit de dividendes ni d'autres formes de revenus que sa rémunération.

Un **accord d'intéressement** est en vigueur depuis 2010. Il prévoit le versement de 20 % du résultat net comptable aux

salariés, pro-rata temporis, indépendamment du niveau de salaire (tous les salariés à temps de travail égal perçoivent le même montant).

Depuis 2018, la prise en charge de la mutuelle prévoyance PREMIUM est assurée à 100 % par l'employeur, au bénéfice du salarié (et de ses enfants le cas échéant).

Enfin les stagiaires bénéficient de **gratifications de 900 € / mois**, au-delà du minimum légal de 624 € en 2023, et peuvent se faire rembourser 100 % de leur abonnement aux transports en commun.

Notre responsabilité sociale

- Prévention des discriminations

Auxilia se donne pour objectif général de créer un environnement de travail inclusif, respectueux et non discriminatoire pour tous les employé.es de l'entreprise.

Un groupe de travail interne établi a identifié un enjeu de diversification des diplômes dans le recrutement des stagiaires et consultants junior. Pour y répondre, Auxilia souhaite encourager activement le recrutement de candidats issus de formations diversifiées. En 2023, Auxilia a lancé un travail avec Plateforme I, un cabinet spécialisé dans le recrutement inclusif, pour tester une nouvelle procédure de recrutement inclusif des stagiaires en 2024.

Horizon 2025

- Amélioration de l'équilibre vie pro / vie perso lors de la prochaine enquête sur le climat social
- Turnover <20 % (taux de sortie < 10 %)



Reconnaisances et labellisation

Reconnaissance et labellisation

- Agrément Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (Esus)

Auxilia est agréée ESUS (Entreprise solidaire d'utilité sociale) depuis avril 2021. Cet agrément s'inscrit dans le cadre de la loi relative à l'économie sociale et solidaire de 2014.

Cet agrément « ESUS » démontre qu'Auxilia remplit les conditions suivantes :

- La poursuite d'une utilité sociale à titre d'objectif principal, en bifurcation écologique et solidaire.
- La recherche d'utilité sociale a un impact sur le compte de résultat de l'entreprise.
- Une politique de rémunération respectant deux conditions : la moyenne des sommes versées, y compris les primes, aux cinq salariés ou dirigeants les mieux payés ne doit pas excéder un plafond annuel fixé à sept fois le smic d'une part, et d'autre part la rémunération versée au salarié le mieux payé ne doit pas excéder un plafond annuel fixé à 10 fois le smic.

- Les titres de capital de l'entreprise ne sont pas négociés sur un marché financier.

Notre statut juridique associatif garantit le réinvestissement des résultats dans le projet associatif et la non-spéculation sur le capital.



Reconnaissance et labellisation

- Un impact reconnu : Auxilia leader de l' #ImpactScore

Auxilia, adhérent du Mouvement Impact France (MIF) depuis sa création, fait la promotion de l'outil ImpactScore du MIF. L'Impact Score est un index social et écologique qui guide les stratégies d'impact. Il permet aussi de rendre visible et compréhensible à toutes nos parties prenantes notre modèle d'organisation autour de 20 actions structurantes.

Avec 86 points, Auxilia a obtenu **un excellent score parmi les 2000 entreprises** qui l'ont utilisé en France.

Pour en savoir plus : <https://impactntechscore.impactscore.fr/companies/>



- Labellisation B-Corp : pas encore possible pour une association !

Auxilia souhaitait être labellisé B-Corp, qui est le label RSE qui nous paraît le plus à même de reconnaître notre engagement. Mais cette procédure n'est pas accessible pour les associations à but non lucratif. Nous avons donc formulé une demande officielle à l'organisme américain qui octroie la labellisation pour l'inviter à modifier ses règles.

Notre responsabilité sociale

Horizon 2025

- Inclusion d'un représentant de la nature dans la gouvernance de l'association
- Labellisation environnementale avec un score d'excellence
- Amélioration de l'indicateur de satisfaction au travail, calculé sur la base de l'enquête annuelle « baromètre social », pour passer de 7 à 7,5
- Turnover <20 % (taux de sortie < 10 %)



Merci pour
votre attention !

AUXILIA
GroupeSOS

Bertil de Fos
Directeur général
Expert politiques publiques
bertil.defos@auxilia-conseil.com

www.auxilia-conseil.com



Ce document a été pensé en respectant au maximum des règles d'éco-conception. Toutes nos productions sont optimisées pour émettre peu de gaz à effets de serre (pas d'aplats de couleur et peu de photos). Si nécessaire, imprimez ce document en noir & blanc, en recto-verso et 2 slides par page.