

# L'essentiel de notre démarche RSE



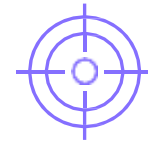
# Réduire l'empreinte carbone et environnementale INDIRECTE de la mission (liée aux fonctions support)

0,8

t.CO<sub>2</sub>e  
/ salarié.e

- 29 %

**Baisse de notre empreinte  
carbone depuis 2023**



## 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, et non pas tous les 4 ans comme l'oblige la loi.**

**Energies**  
 **100%**  
**renouvelables**

dans nos locaux  
parisiens, et en région  
avec Enercoop et IleK  
(labellisés [VertVolt](#))

**Energie Star**



Matériel  
informatique  
labellisé depuis 2019

 **98 %**

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**

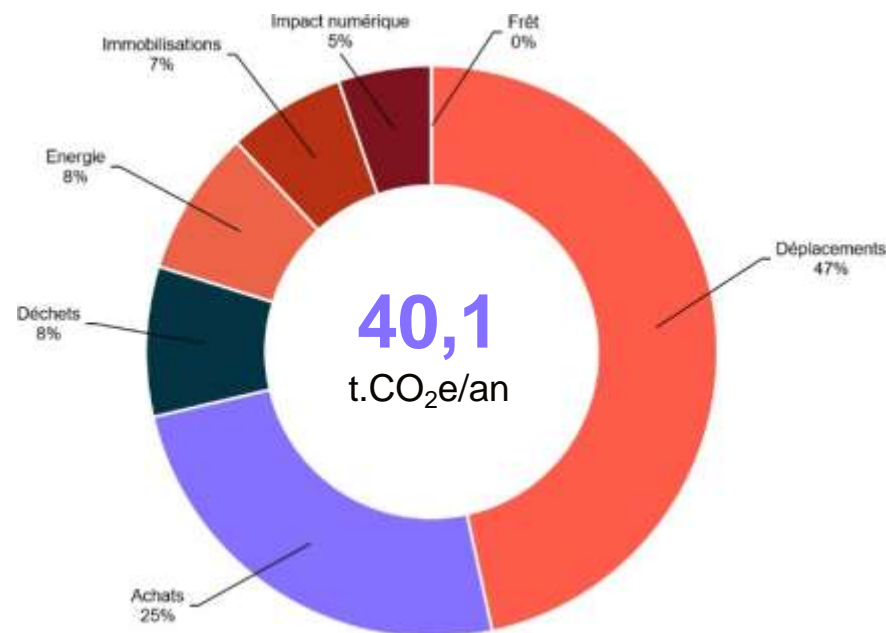
recyclés et valorisés  
par Le Petit Plus à  
Paris par exemple

# 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 **essaimer la bifurcation**

## Maîtriser nos activités pour réduire leur empreinte carbone



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

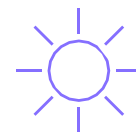
**6,9 / 10**

Satisfaction au travail

(enquête Wittyfit®)

**Climat social stable depuis 4 ans**

Baromètre social calculé chaque année



**Les équipes apprécient particulièrement** les valeurs d'Auxilia, la facilité de collaboration à distance, l'ambiance et le sens donné à leur travail.



**98 %**

Index 2025 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



**300 h**

de formations dispensées à 35 salarié.es. 85 % de taux de satisfaction

Coaching et mentoring individuel personnalisé

# Notre impact mesuré et reconnu



Auxilia est **agrée ESUS** depuis 2021.

Auxilia est adhérente du **Mouvement Impact France** depuis sa création.



Labelisée **Employeur Pro-Vélo** dans la **catégorie « Or »** pour son site de Paris et « Argent » à Nantes, Auxilia conseille ses clients dans la démarche OEPV. 7 000 km environ sont parcourus chaque mois à vélo par les équipes.



Auxilia est **officiellement reconnue par l'OFB** comme une [entreprise engagée pour la nature](#), après avoir validé les 10 principes communs et mis en place un plan d'actions pour la préservation et la restauration de la biodiversité.



**CERTIFICAT**  
VOTRE IMPACT AVEC PLANÈTE URGENCE

Auxilia a signé depuis 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.

# Sommaire

L'essentiel de notre démarche RSE	
Chiffres clé et indicateurs de performance	8
Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire	11
Réduire notre impact environnemental	16
Notre responsabilité sociale	28
Notre engagement en matière d'I.A. au service des territoires	38



# Chiffres clé et indicateurs de performance



# Nos chiffres-clé et indicateurs de performance

**150** territoires accompagnés chaque année

plus de **730** territoires différents accompagnés depuis 2001

**6 implantations en France**

**10** expertises thématiques



**1 000**

élu.es sensibilisé.es en 2024



**20 000**

acteurs sensibilisés à au moins un enjeu de la bifurcation écologique et solidaire en 2024



**50**

professionnel.les à l'emploi **30 %**

de temps consacré à la recherche & à l'innovation



**40,1**

tonnes.CO<sub>2</sub>e soit **0,80 t.CO<sub>2</sub>e/ ETP** - 2024

Trajectoire compatible avec les + 1,5 °C des Accords de Paris



**2022**

**5,4 M€**

de chiffre d'affaires

**2023**

**4,9 M€**

de chiffre d'affaires

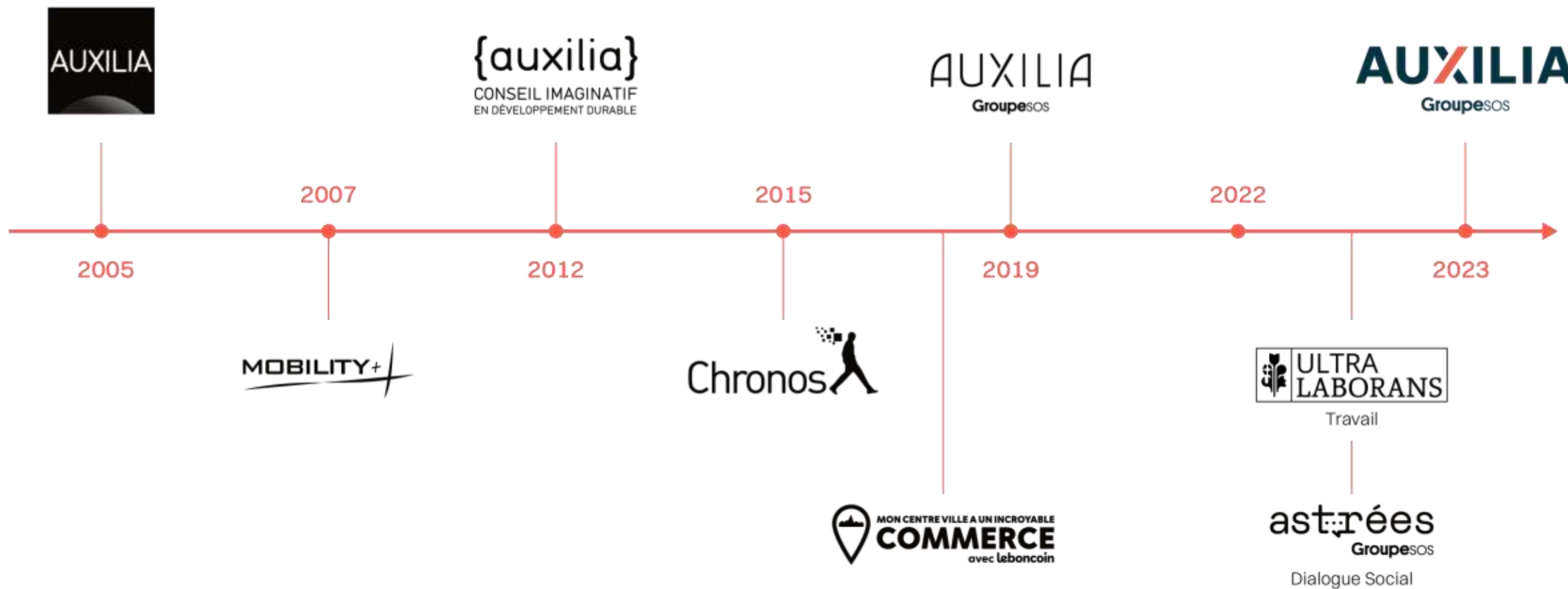
**2024**

**5,1 M€**

de chiffre d'affaires



# 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 d'un 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. Inscrite dans les statuts de l'association, elle 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<sup>1</sup>**, 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, plus de 500 réunions publiques, 1 000 élus engagés ou encore 20 000 acteurs mobilisés.

<sup>1</sup> 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 : [wikipedia](#))



# 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 consultant.es 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 salarié.es en thèse « CIFRE<sup>1</sup> » 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, abonnez-vous à notre newsletter](#)

<sup>1</sup> Convention industrielle de formation par la recherche



# Notre mission : accélérer la bifurcation écologique et solidaire

- Communiquer et partager pour essaimer 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 internet d'Auxilia a intégré les préoccupations environnementales et sociales dans chaque phase de conception. Les émissions de CO<sub>2</sub> **ont été réduites de 66 %** par rapport au précédent site en année 1.



# 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, il détaille notre empreinte numérique.

Notre bilan carbone 2024 diminue en valeur absolue vs. 2023 (- 29 %) notamment du fait de la baisse des effectifs et donc des déplacements.

Les déplacements représentent 47 % et les achats de biens et services 25 % des émissions de l'association. Les émissions par ETP s'établissent à 0,8 t.CO<sub>2</sub>e en 2024.

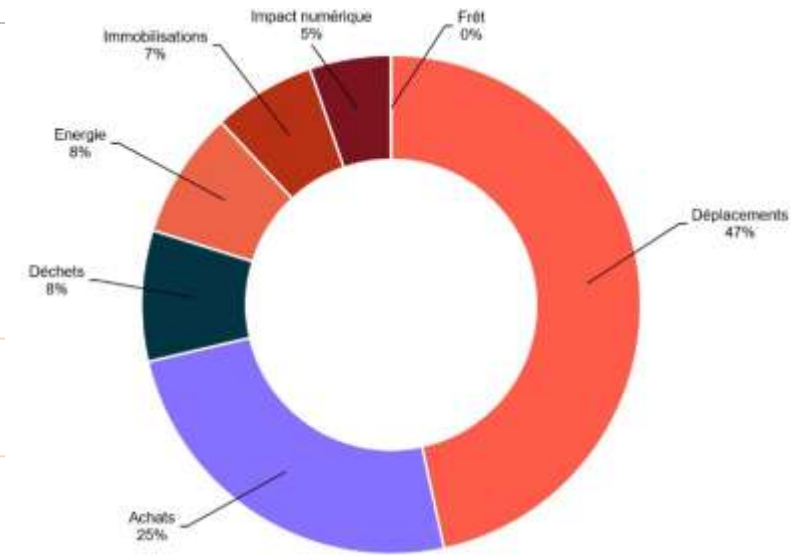
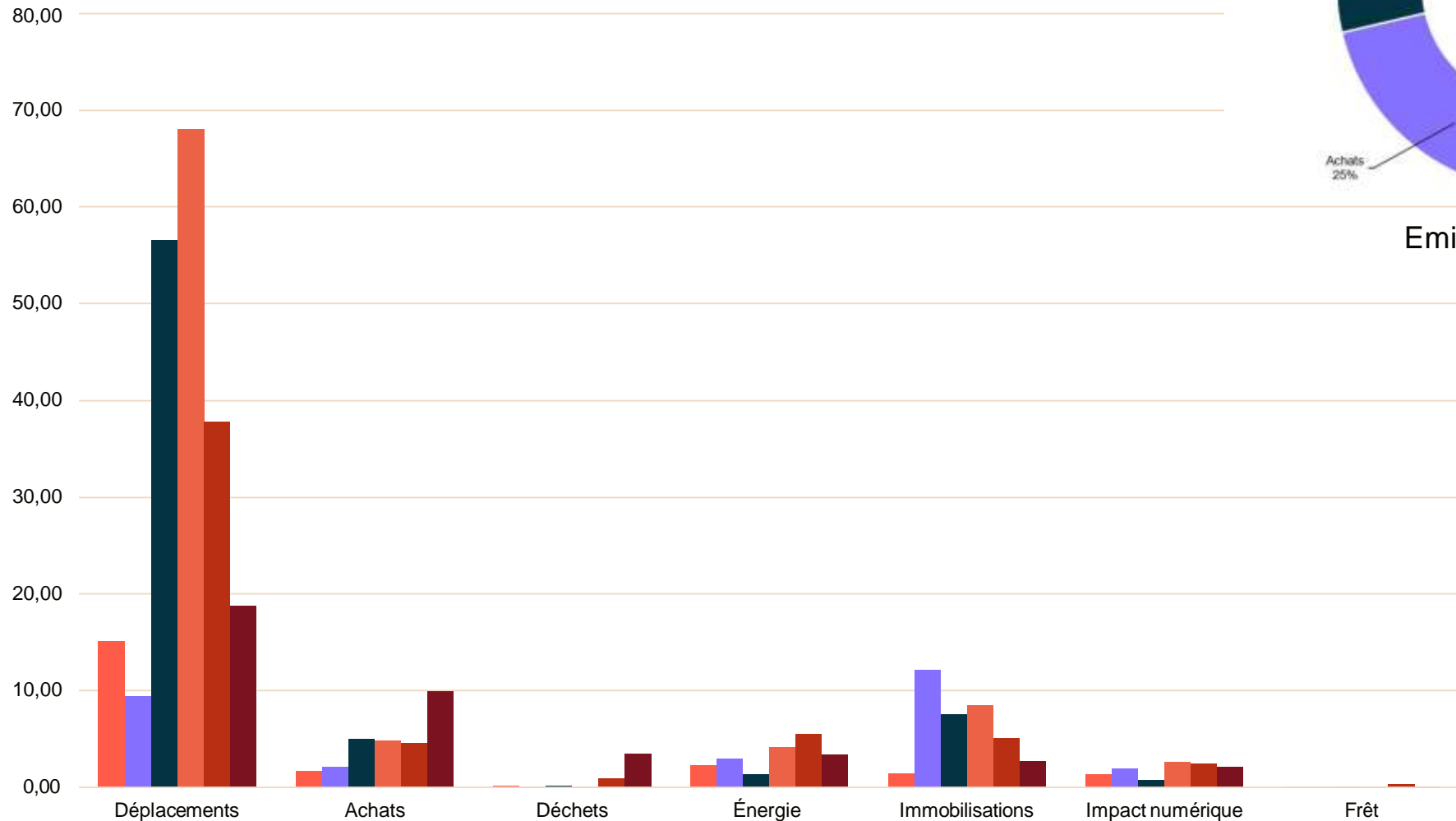


**Notre plan de décarbonation** s'inscrit sur une trajectoire conforme aux accords de Paris et à un objectif de réchauffement limité à 1,5 °C.



# Réduire notre impact environnemental

- Réduire l'empreinte carbone de nos activités

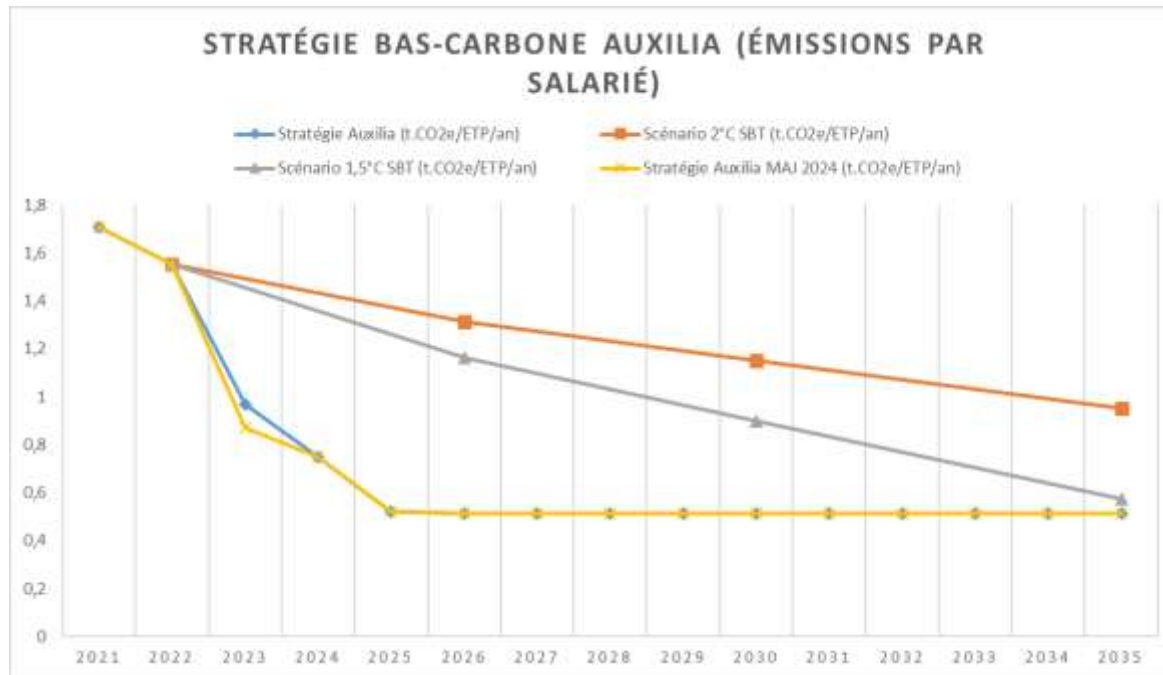


Emissions GES 2024

Pas de mesure en 2019

# 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.

En 2022, Auxilia a défini son ambition en matière de décarbonation des activités. **Son plan d'action se déploie sur l'ensemble de ses postes d'émissions, qu'elles soient directes ou indirectes, et permet de viser une diminution de l'intensité carbone par salarié.e de l'ordre de 70 % dès 2030 par rapport à 2021** (principalement portée par l'arrêt total des déplacements en avion, mais aussi notre politique de réemploi et réparabilité du matériel).

Cette trajectoire est cohérente avec un monde « **Bien en deçà des +1,5°C** » telle que définie par la démarche [ACT Evaluation](#) (ADEME, CDP) qui constitue donc un très haut niveau d'ambition pour les activités d'Auxilia et celles de ses partenaires et prestataires.

# Réduire notre impact environnemental

- Réduire l'empreinte carbone de nos activités

## Réduction des déplacements mission en avion.

Auxilia a fixé un **quota d'émission maximum de 30 tonnes CO<sub>2</sub>e en 2023**, puis 20 tonnes en 2024 et un maximum de 10 tonnes en 2025. Cela s'accompagne d'une démarche d'identification, de formation et de transfert de compétences à des partenaires locaux pour continuer à accompagner les territoires d'Outre-Mer sans prendre l'avion.

Ainsi, bien au-delà des objectifs fixés, en 2024 il n'y a eu qu'un seul déplacement en avion correspondant à 0,6 t.CO<sub>2</sub>e.



## Outil de calcul des émissions

Auxilia a développé un outil nommé « **DE.CARBONATOR** » pour estimer a priori l'impact carbone direct de ses missions et ainsi conseiller ses 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 :

- La définition d'un protocole millimétré,
- La mobilisation d'une régie technique qualifiée,
- 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 consultant.es 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 salarié.es (100 % pour les stagiaires)**, ou encore en proposant des vélos de service.



# 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 2025 correspond à 100 % de notre bilan carbone, soit 2 005 € soit environ 50 €/tCO<sub>2</sub>.



# Réduire notre impact environnemental

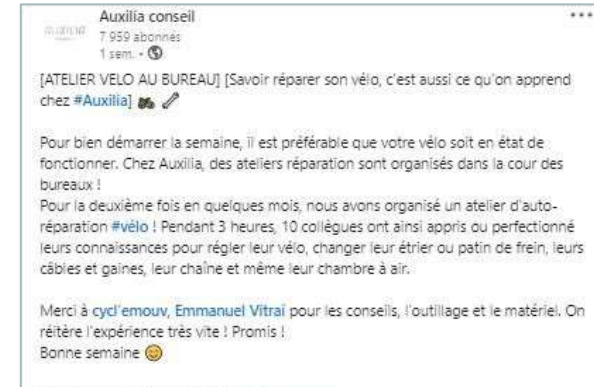
- **Employeur pro-vélo**

Auxilia s'est par ailleurs engagée depuis avril 2022 dans la démarche **Employeur Pro-vélo** sur ses sites parisien et nantais.

Le site parisien a obtenu le Label « Or » et le site nantais le label « Argent ».

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 annuelle au challenge « Mai à vélo » depuis 2022. En 2025, **Auxilia s'est classée 12<sup>ème</sup> des entreprises de 51 à 101 employé.es avec 6 298 km parcourus.**



# 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 salarié.es qui peuvent ressentir le froid, le CSE a voté une « prime froid » leur permettant de s'équiper en vêtements adaptés.

Nos fournisseurs d'énergie sont 100 % renouvelables (Enercoop pour l'électricité et IleK pour le gaz). Ils sont labellisés VertVolt (« Très engagé » pour Enercoop et « Engagé » pour IleK). 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, locaux, 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 ses ordinateurs de 5 à 6 ans** en développant des partenariats avec des réparateurs locaux. En outre, elle fournit des **téléphones professionnels réparables** (Fairphone, indice de réparabilité > 8,5) et valorise les équipements électroniques en fin de vie via un partenariat local 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 2026, 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.**

- **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.



[Consulter le rapport  
intégré 2024 du  
Groupe SOS](#)





# Réduire notre impact environnemental

- Être 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.



[Consulter le site de l'OFB](#)



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 Collaborer avec l'ensemble de nos parties prenantes sur leurs attentes, nos impacts, nos actions et nos progrès.
- 3 Évaluer les différentes composantes de la biodiversité qui sont concernées par des indicateurs d'impacts directs et indirects de nos activités et de nos produits, et, lorsque c'est pertinent pour la prise de décision, évaluer économiquement nos impacts et notre dépendance au bon fonctionnement des écosystèmes.
- 4 Prendre en compte l'itération 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 Travailler en premier lieu, réduire et en dernier lieu compenser nos impacts, en visant au cas par cas en fonction des enjeux de notre activité, notre site de production<sup>(1)</sup> dans nos activités et notre géographie d'implantation, et en prenant en compte les besoins d'adaptation des écosystèmes au changement climatique.
- 6 Développer en priorité des Solutions Fondées sur la Nature<sup>(2)</sup>, en nous assurant que leur mise en œuvre est compatible de façon orientée/inspirée par la biodiversité pour la biodiversité, notamment en préservant 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 Stimuler et former nos collaborateurs à la biodiversité et à sa relation avec leurs métiers ; promouvoir et encourager leurs initiatives en faveur de la nature et accompagner une reconversion à nos actions et pratiques.
- 9 Mobiliser les ressources et établir les partenariats appropriés pour soutenir nos actions concrètes avec assurer le suivi.
- 10 Rendre compte publiquement de la suite 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.<sup>(3)</sup>

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

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

(1) N°12011 à Paris (19) - Politique de l'OFB sur les zones sensibles relatives à la biodiversité  
 (2) Fiche d'accompagnement des Solutions Fondées sur la Nature (SFDN) - 2023-2024  
 (3) Fiche d'accompagnement des Solutions Fondées sur la Nature (SFDN) - 2023-2024  
 (4) Pour en savoir plus sur les engagements volontaires, consultez le site : <https://engagement-nature.ofb.fr/engagements-volontaires>  
 Disponible sur : <https://engagement-nature.ofb.fr/entreprises>

# Réduire notre impact environnemental

- Comment représenter la nature dans la gouvernance d'Auxilia ?

Auxilia a missionné [Ultra Laborans](#), agence conseil 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 2026.

## Horizon 2026

- Emissions liées à l'usage de l'avion < 10 tonnes CO<sub>2</sub>e
- Un réseau de partenaires dans les DROM-COM pour ne pas s'y déplacer
- Empreinte carbone < 1 tonne CO<sub>2</sub>e/ETP
- Contribution Climat dimensionnée sur l'intégralité de notre bilan carbone
- Durée d'usage moyen des ordinateurs = 6 ans



# Notre responsabilité sociale

# Notre responsabilité sociale

Ce sont les actions concrètes mises en œuvre par Auxilia pour assurer une démarche de progrès social :

- formation des employé.es, et notamment les moins qualifiés,
- politique interne de lutte contre la précarité professionnelle,
- protection sociale du personnel
- 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 comporte plusieurs volets :

1. Le développement de l'autonomie, qui passe par des **horaires de travail flexibles**, la facilitation du télétravail, la promotion d'une culture qui respecte les temps de repos et de congés.
2. Depuis 2019, la **charte sur le télétravail** encadre la pratique et propose une prise en charge des dépenses en équipement au domicile du salarié.e (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 salarié.es.
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 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*<sup>1</sup> indique une charge importante mais un haut niveau d'autonomie, qualifiant le climat de « actif ». Néanmoins, 1 collaborateur sur 4 exprime un ressenti de stress, indicateur en nette baisse vs n-1.

Pour tenir compte de ces résultats, Auxilia a mis en place un **plan d'actions QVST**, avec l'aide de l'ARACT (Agence régionale de l'amélioration des conditions de travail, budget 3 K€). Ce plan a ensuite été mis à jour avec l'aide d'un prestataire externe pour consolider le diagnostic et définir les pistes d'actions (budget : 3 K€). Il a été construit avec l'ensemble de l'équipe et contient 14 actions mises en place en 2025. Il porte déjà ses fruits sur le stress ressenti par les équipes.

<sup>1</sup> 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

## Satisfaction au travail



## Stress



## 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**. Elle définit 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 utilisée une fois depuis sa mise en place.

Tous les collaborateurs d'Auxilia sont sensibilisés au harcèlement depuis 2022, la dernière a été dispensée en 2025.

- 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 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 mis en œuvre représente un budget de 30 000 € pour 300 heures de formation, 35 bénéficiaires, avec un taux de satisfaction de 85 % et comprend :

- 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, assurées en interne pour collectivement résoudre des situations compliquées, et progresser dans les pratiques managériales.

Les salariés peuvent traverser des difficultés à des moments charnières de leur carrière. Dans le cadre d'un accompagnement personnalisé dans le 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 depuis 2022.**

Nous proposons également une fonction de **Mentorat (35 interventions depuis 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 :

- L'ancienneté est en augmentation de 4 ans, + 5 mois vs. n-1
- Des arrêts de travail (hors maternité ou maladie grave) : < 1,5 % du temps travaillé (contre 3 % en moyenne pour les cadres en France).
- Nous n'avons eu aucun arrêt à la suite d'un accident du travail depuis 2022.
- 3,7 % de nos ETP sont reconnus travailleurs en situation de handicap.
- Les résultats de la campagne annuelle de mesure du climat social avec une note moyenne de 6,9/10 (stable vs. 2021) et dont les principales forces portent sur les valeurs, la facilité de collaboration à distance, le sens et l'ambiance de travail. Les principaux progrès portent sur un meilleur niveau d'équilibre entre la vie pro/perso et le sens donné à leur travail.



# Notre responsabilité sociale

- Egalité Femmes - Hommes

Auxilia compte 51 % de femmes et 49 % d'hommes, proche de la parité. Cette répartition est stable depuis 4 ans.

Les salaires d'Auxilia présentent un écart moyen de 1,4 % entre femmes et hommes en 2025 (-18 points en 3 ans). La réduction de cet écart s'explique principalement par une répartition des genres plus équilibrée au sein des différents métiers. Les écarts sur les postes consultants (1,1 %), chefs de projet (2,7 %) et directeurs de projet (2,9 %) 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 soumise à l'obligation de publier l'index égalité professionnelle F/H, en 2025, il est de 98 %. 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 50 % de femmes dans les postes de direction de projets et de 0 à 5 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 ses activités ne peut être affectée qu'au renforcement des fonds associatifs, qui sont inaliénables, ainsi qu'à la rémunération des salariés. En ce sens, elle 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 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, au prorata 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 1 000 € / mois à Paris, 900 € en région**, au-delà du minimum légal de 670 € en 2025,
- remboursement à 100 % de leur abonnement aux transports en commun,
- 2 semaines de congés.

# 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.

Un groupe de travail interne a identifié un enjeu de diversification des diplômés dans le recrutement des stagiaires et consultants junior. Pour y répondre, Auxilia souhaite encourager activement le recrutement de candidats issus de formations diversifiées.

## Horizon 2026

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



# Notre engagement en matière d'IA

# Notre engagement en matière d'IA au service des territoires

## Nos partis-pris

### L'Intelligence Artificielle : une alliée sous conditions

L'IA offre des opportunités majeures, mais elle soulève aussi des enjeux cruciaux — **éthiques, juridiques et de souveraineté numérique**.

- **Sécurité des données** : les administrations doivent s'assurer que les données sensibles, qu'elles soient personnelles ou stratégiques, restent protégées. L'usage non maîtrisé d'outils d'IA grand public pose des risques réels en matière de confidentialité.
- **Accompagnement au changement** : l'adoption de l'IA passe par la **formation et le soutien des agents**. La méfiance vis-à-vis de ces outils, notamment autour du prompt engineering, est légitime et nécessite une approche pédagogique adaptée.

Chez Auxilia, nous pensons que l'IA peut devenir une alliée puissante... **à condition d'être bien encadrée**. C'est pourquoi nous avons mis en place un **groupe de travail interne**, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2024, pour interroger nos pratiques, expérimenter et construire un usage **conscient et responsable** de l'intelligence artificielle.



« L'intelligence artificielle : un débat toujours d'actualité chez Auxilia et dans le monde du conseil »

[Article de Margot Rat-Patron et Francesco Pirri - Décembre 24](#)



## Un groupe de travail itératif

### Résultats

- Adoption de l'IA dans notre métier par un accès donné aux salariés à ChatGPT et Mistral premium
- Lancement de démarches d'expérimentation, évaluation et partage d'expérience pour suivre l'apport de l'IA dans nos missions.

### En détail

- 12 mois de réunions de travail en codéveloppement hebdomadaires
- 5 séances de formation/partage sur des thématiques d'exploration :
  - Usage de l'IA pour le codage et la programmation informatique : approfondissement de Claude IA
  - Enjeux et opportunités de la génération et traitement des images avec des outils d'IA
  - Pertinence de l'usage de l'IA dans les Réponses à Appel d'Offres
  - Découverte des outils IA intégrés à Microsoft Copilot 365
  - Quels enjeux et points d'attention dans le management et les relations interpersonnelles face à l'utilisation de l'IA ?



# Merci pour votre attention !

**AUXILIA**  
GroupeSOS

**Bertil de Fos**  
Directeur général  
[bertil.defos@auxilia-conseil.com](mailto:bertil.defos@auxilia-conseil.com)

[www.auxilia-conseil.com](http://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.