



RAPPORT

aVB impact

2022

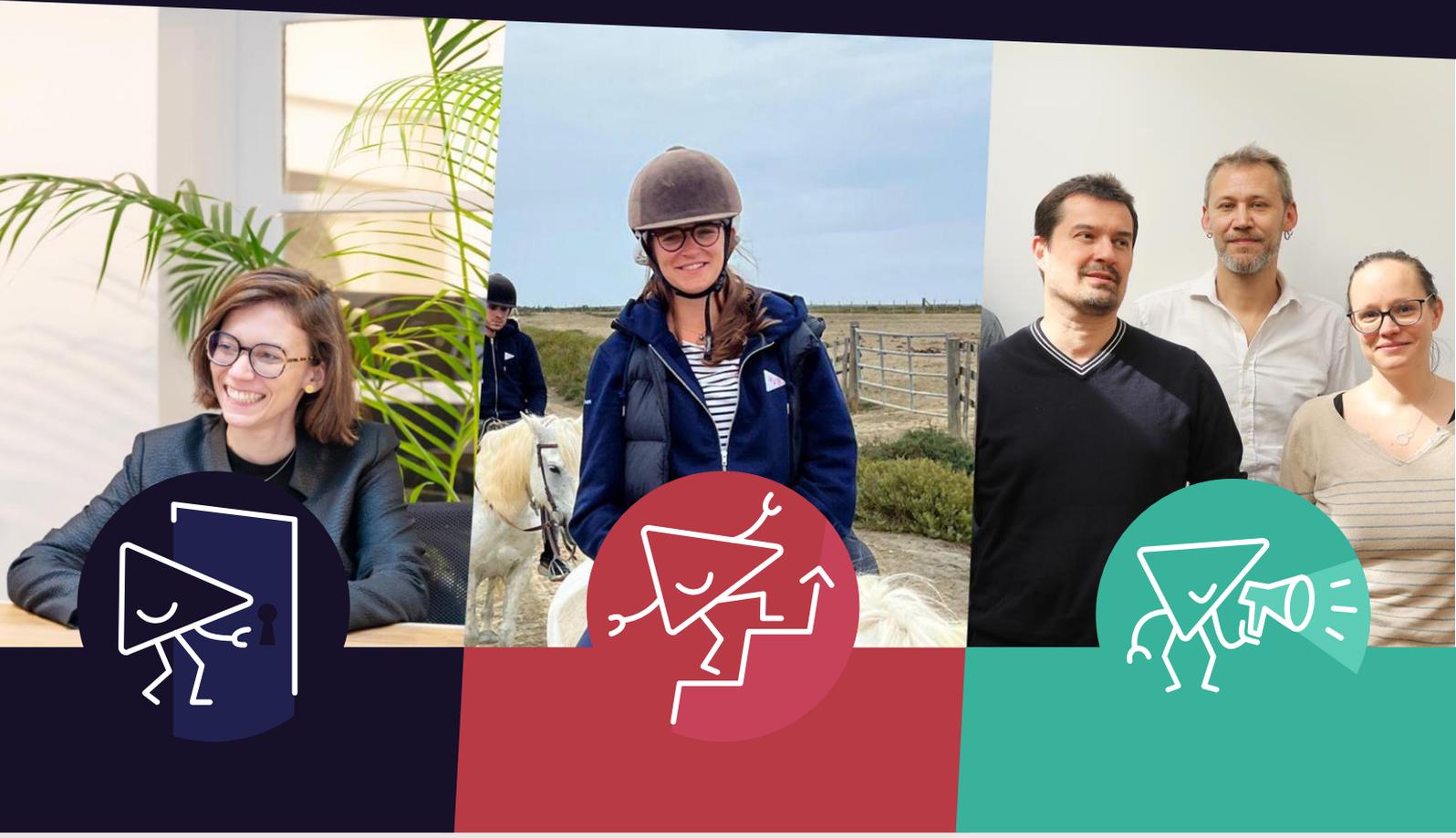


TABLE DES MATIERES

TABLEAU DES CONCORDANCES	4
EDITO D’ALEXANDRE GROS, ASSOCIÉ D’AVB	6
<ul style="list-style-type: none">• OFFRIR À TOUS L’ACCÈS AU MÉTIER DU CONSEIL ;• ASSURER LA PROGRESSION ET L’ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES COLLABORATEURS EN TENANT COMPTE DES FORCES DE CHACUN ;• DÉVELOPPER L’ÉTHIQUE ET LES PRATIQUES RESPONSABLES AVEC L’ENSEMBLE DES ACTEURS DE NOTRE ENVIRONNEMENT.	6 6 6
PRÉALABLES	7
AVB, CABINET DE CONSEIL EN MANAGEMENT ET ORGANISATION	8
VALEURS	9
GOUVERNANCE	11
GOUVERNANCE D’ENTREPRISE	11
COMITÉ AVB IMPACT	12
GROUPE AVB IMPACT	12
POLITIQUE ET ENJEUX DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE	14
PARTIES PRENANTES	14
ENGAGEMENTS POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE	15
DES INITIATIVES CONCRÈTES	16
OFFRIR À TOUS L’ACCÈS AUX MÉTIERS DU CONSEIL	20
INFORMER DE MANIÈRE TRANSPARENTE SUR LE MÉTIER DU CONSEIL ET L’ACTUALITÉ DU SECTEUR	20
NOS OBJECTIFS :	20
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	21
INDICATEURS D’INFORMATIONS AUPRÈS DE NOTRE ÉCOSYSTÈME EN 2022	22
FORMER LES ÉTUDIANTS AUX PRATIQUES DU CONSEIL	23
NOS OBJECTIFS :	23
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	23
INDICATEURS DE FORMATIONS DES ÉTUDIANTS EN 2022	25
FAVORISER UN ACCÈS ÉQUITABLE AUX MÉTIERS DU CONSEIL	26
NOS OBJECTIFS :	26
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	26
INDICATEURS D’ACCÈS ÉQUITABLE AU MÉTIER DU CONSEIL EN 2022	28
ASSURER LA PROGRESSION ET L’ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES COLLABORATEURS EN TENANT COMPTE DES FORCES DE CHACUN	30
RÉUSSIR L’INTÉGRATION DES COLLABORATEURS	30
NOS OBJECTIFS :	30

NOS RÉSULTATS EN 2022 :	30
INDICATEURS SUR L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX CONSULTANTS EN 2022	31
FORMER ET ACCOMPAGNER DE MANIÈRE CONTINUE LES COLLABORATEURS	32
NOS OBJECTIFS :	32
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	33
INDICATEURS LIÉS À LA PROGRESSION DES COLLABORATEURS EN 2022	35
OFFRIR UN CADRE DE VIE AU TRAVAIL DE QUALITÉ	36
NOS OBJECTIFS :	36
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	36
INDICATEURS LIÉS AU CADRE DE VIE AU TRAVAIL EN 2022	39
<u>DÉVELOPPER L'ÉTHIQUE ET LES PRATIQUES RESPONSABLES AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE NOTRE ENVIRONNEMENT</u>	41
ASSURER ET PROMOUVOIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES	41
NOS OBJECTIFS :	41
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	43
INDICATEURS LIÉS AUX PRATIQUES RESPONSABLES EN 2022	45
PRENDRE PART À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	46
NOS OBJECTIFS :	46
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	47
INDICATEURS LIÉS À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN 2022	50
DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET SENSIBILISER À CETTE DÉMARCHÉ	51
NOS OBJECTIFS :	51
NOS RÉSULTATS EN 2022 :	52
INDICATEURS LIÉS À L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL EN 2022	55

aVVB ▶ **impact**

Tableau des concordances

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS	10 PRINCIPES DU GC - LONG	ODD	RÉF. GRI	PAGE
1^{ER} ENGAGEMENT  OFFRIR À TOUS L'ACCÈS AUX MÉTIERS DU CONSEIL	 1.1 Informer de manière transparente sur le métier du conseil et l'actualité du secteur	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi	   		19
	 1.2 Former les étudiants aux pratiques du conseil	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi	   	404-2	22
	 1.3 Favoriser un accès équitable aux métiers du conseil	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi			25
2^{ème} ENGAGEMENT	 2.1. Réussir l'intégration des collaborateurs	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi	   	404-1, 404-2	30
	 2.2. Former et accompagner de manière continue les collaborateurs	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi	   	404-1, 404-2, 404-3,	32

 <p>ASSURER LA PROGRESSION ET L'ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES COLLABORATEURS EN TENANT COMPTE DES FORCES DE CHACUN</p>	 <p>2.3. Offrir un cadre de vie au travail de qualité</p>	<p>6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi 7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p>		<p>102-21, 204-1, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 308-1, 404-2, 414-1</p>	<p>37</p>
<p>3^{ème} ENGAGEMENT</p>  <p>DEVELOPPER L'ETHIQUE ET LES PRATIQUES RESPONSABLES AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE NOTRE ENVIRONNEMENT</p>	 <p>3.1. Assurer et promouvoir une gouvernance et des pratiques responsables</p>	<p>1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme 6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</p>		<p>102-17, 205-2, 412-2</p>	<p>42</p>
	 <p>3.2. Prendre part à l'économie sociale et solidaire</p>	<p>6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi</p>		<p>203-1</p>	<p>47</p>
	 <p>3.3. Diminuer notre impact sur l'environnement et sensibiliser à cette démarche</p>	<p>7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p>		<p>204-1, 302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 308-1, 414-1</p>	<p>52</p>

Edito d'Alexandre GROS, Associé d'aVB



« aVB est né de la volonté d'apporter des solutions à valeur ajoutée à ses clients, tout en développant des relations humaines de qualité. Partagées par chaque membre de l'équipe, ces valeurs fondatrices guident notre chemin pour bâtir l'aVB d'aujourd'hui et de demain. Pas à pas, elles ont orienté nos choix pour mener des actions qui définissent désormais l'essence du cabinet.

En 2021, la transformation d'aVB en Entreprise à mission avait marqué une nouvelle étape. La raison d'être d'aVB avait été inscrite dans les statuts : « **Transformer les organisations, en s'appuyant sur les forces de chacun, pour un bénéfice collectif.** ».

Cette raison d'être se décline en trois engagements :

- **Offrir à tous l'accès au métier du conseil ;**
- **Assurer la progression et l'épanouissement de tous les collaborateurs en tenant compte des forces de chacun ;**
- **Développer l'éthique et les pratiques responsables avec l'ensemble des acteurs de notre environnement.**

2022 a été l'année de l'infusion de notre mission dans notre quotidien. Il a fallu traduire concrètement nos engagements dans chacune de nos actions.

Nous avons également continué d'aligner nos pratiques sur nos valeurs, notamment sur le partage de la valeur. Désormais 50% de la prime d'intéressement est lié à l'atteinte de nos objectifs en tant qu'entreprise à mission.

En décembre 2021, 73 actions concrètes, mesurables et atteignables avaient été définies. Elles couvrent la majeure partie des activités d'aVB.

1 an plus tard, nous avons atteint 80% des objectifs annuels. Tout n'est pas encore parfait, nous devons chaque année nous challenger.

Mais la dynamique est lancée ! »

Alexandre GROS

Préalables

Devenu « Entreprise à Mission » en 2021, aVB a poursuivi en 2022 ses efforts pour infuser la Mission auprès de l'ensemble de ses collaborateurs afin de renforcer leur engagement collectif dans la réalisation des objectifs sociaux et environnementaux définis.

La MISSION d'aVB

1 Raison d'être

aVB transforme les organisations en s'appuyant sur les forces de chacun et en développant les pratiques responsables, pour un bénéfice collectif

3 Engagements



Offrir à tous l'accès aux métiers du conseil



Assurer la progression et l'épanouissement de tous les collaborateurs en tenant compte des forces de chacun



Développer l'éthique et les pratiques responsables avec l'ensemble des acteurs de notre environnement

Afin d'assurer une cohérence entre cette dynamique et la restitution des actions annuelles d'aVB en matière de responsabilité sociétale et environnementale, la structuration de ce rapport s'appuie sur la Mission formalisée.

Bonne lecture !



Un contexte externe innovant (loi Pacte) **et de grands bouleversements en cours** (crise sanitaire et environnementale)

Une volonté d'aVB d'apporter des solutions et de prendre part à cette actualité : réflexion pour définir la raison d'être et la décliner en engagements

La qualité d'Entreprise à Mission : nouveaux statuts et lancement d'aVB Impact pour renforcer notre impact positif

AVB, CABINET DE CONSEIL EN MANAGEMENT ET ORGANISATION

MISSIONS ET STRATÉGIES

Créé en 2004, aVB exerce son activité dans le domaine du conseil dédié à l'assurance de personnes. Fruit de la rencontre entre le monde du conseil et celui de l'assurance, aVB est issu de l'association de spécialistes de l'assurance.

CLIENTS

Les clients d'aVB sont à l'origine des institutions de prévoyance, des mutuelles ou groupements de mutuelles, des assureurs, des courtiers et les fédérations du secteur.

aVB développe des relations durables avec ses clients. En 2022, plus de 9 missions sur 10 sont réalisées avec des clients historiques.

ACTIVITES

Les missions sur lesquelles intervient aVB vont du cadrage à l'accompagnement au changement en passant par l'innovation. Ainsi le Cabinet accompagne la transformation du secteur et de ses acteurs à travers des missions touchant au management et à la stratégie.

LIEU D'IMPLANTATION

Le Cabinet aVB accueille ses collaborateurs et ses clients au 34 rue des Bourdonnais, 75001 Paris.

Quelques repères

Créé en

2004

Chiffre d'affaires
2022

5,6 M €

Une équipe de
39 consultants et
de **3** dirigeants
fin 2021 *

**dont 2 alternants et le reste des collaborateurs à 100% en CDI*

VALEURS

aVB s'est construit autour de valeurs fortes et durables. Depuis la création du Cabinet en 2004, elles imprègnent de façon pérenne toute l'entreprise et marquent notre singularité, tant en interne vis-à-vis de nos collaborateurs, que dans l'ensemble des échanges avec les clients, fournisseurs et partenaires. Partagées par l'ensemble des collaborateurs d'aVB, il est important de les énoncer et de les expliciter clairement afin d'établir les fondements de notre démarche :

L'engagement est l'une des pierres fondatrices d'aVB. Il s'exprime par l'investissement personnel que chaque collaborateur met dans sa mission, pour comprendre et s'appropriier les problématiques de nos clients, faire émerger des solutions, fédérer les acteurs pour atteindre les résultats. Favorisant l'épanouissement professionnel, cet engagement se nourrit d'une vie interne riche en échanges d'expériences et en développement continu des compétences.

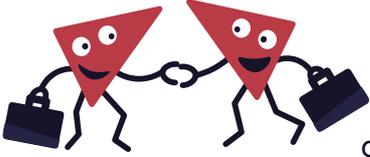


aVB recherche au maximum à développer **l'autonomie**. L'objectif pour chacun des collaborateurs est d'approfondir ses compétences sur la base de standards professionnels élevés. L'exigence à l'égard de son propre travail, la conscience professionnelle et la responsabilité sont particulièrement cultivés pour faire croître cette autonomie chez tous les consultants. Elle les incite aussi à vouloir développer cette autonomie chez nos clients.

aVB cultive également **l'authenticité**. La franchise et la loyauté sont largement encouragées. Se dire les choses est une des bases de la création de valeur. Si les collaborateurs n'échangent pas en toute franchise, comment faire des constats et des recommandations riches pour les clients ? La loyauté vis-à-vis des clients est essentielle.

aVB développe un **niveau d'exigence élevé**. Cette exigence se retrouve naturellement dans l'accomplissement des missions, dans la rigueur appliquée pour produire les livrables et sur la valeur ajoutée pour le client. Cette exigence fait écho à des principes de conscience professionnelle et de responsabilité. C'est pourquoi aVB s'attache à agir avec loyauté et responsabilité sur les marchés avec tous ses interlocuteurs.





aVB confère à la **dimension humaine** des relations une place prépondérante. Elle conduit à maîtriser la taille de notre Cabinet pour être en mesure de nouer des relations de confiance, sincères et durables, tant en interne qu'avec nos clients. Cette dimension humaine anime également nos relations avec nos prestataires et se matérialise par des actions en faveur de la solidarité.



GOVERNANCE

Gouvernance d'entreprise

L'instance de gouvernance opérationnelle rassemblant les associés et les managers (le COP ou Comité Opérationnel) se réunit chaque semaine. Cette instance est responsable de l'ensemble des décisions relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux.

Présentation des membres du COP



En 2022, le COP s'étoffe et accueille deux nouveaux membres : Claire Charvet et Tanguy Vuillier. Tous deux ont évolué au sein du Cabinet avant de venir renforcer l'équipe managériale d'aVB et contribuer à la réponse aux engagements d'aVB.

L'Office Manager est associée à la gouvernance opérationnelle pour tous les sujets concernant son périmètre d'action et son expertise.

aVB est indépendant, détenu à 100% par des personnes qui participent quotidiennement à son développement, le Cabinet est autonome dans la définition de sa stratégie de croissance. Il s'agit de garantir l'objectivité de nos recommandations et préserver nos clients de tout risque de conflit d'intérêts et de corruption.

Comité aVB Impact

Le Comité aVB Impact est le Comité à Mission du Cabinet. Cette instance est chargée du suivi de l'exécution de la Mission telle que définie dans les statuts d'aVB. Le Comité procède à toute vérification qu'il juge opportune et peut demander à se faire communiquer tous les documents qu'il estime utiles à l'accomplissement de sa mission. aVB a pris l'engagement de réunir au moins une fois par semestre ses membres afin de :

- ▶ Prendre connaissance des avancées des travaux du Groupe aVB Impact ;
- ▶ Réaliser les arbitrages nécessaires ;
- ▶ Valider la stratégie sociétale et environnementale annuelle du Cabinet ;
- ▶ Suivre la réalisation globale de la Mission formalisée et les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Ce Comité est composé de membres représentant les différentes parties prenantes de l'entreprise – Associés du Cabinet, Office Manager, Managers, Collaborateurs volontaires – et de membres extérieurs. En effet, se faire accompagner dans la démarche d'Entreprise à Mission répond aux enjeux suivants :

- ▶ Déployer la Mission définie en cohérence avec les engagements et les objectifs validés : le respect de la mission nécessite d'être évalué ;
- ▶ Bénéficier d'un regard extérieur sur les actions menées et garantir la sincérité de la démarche.

Groupe aVB Impact

Le Groupe aVB Impact, qui rassemble un associé, un membre du COP, et des consultants volontaires, assure la cohérence opérationnelle de la mise en œuvre des objectifs d'aVB.

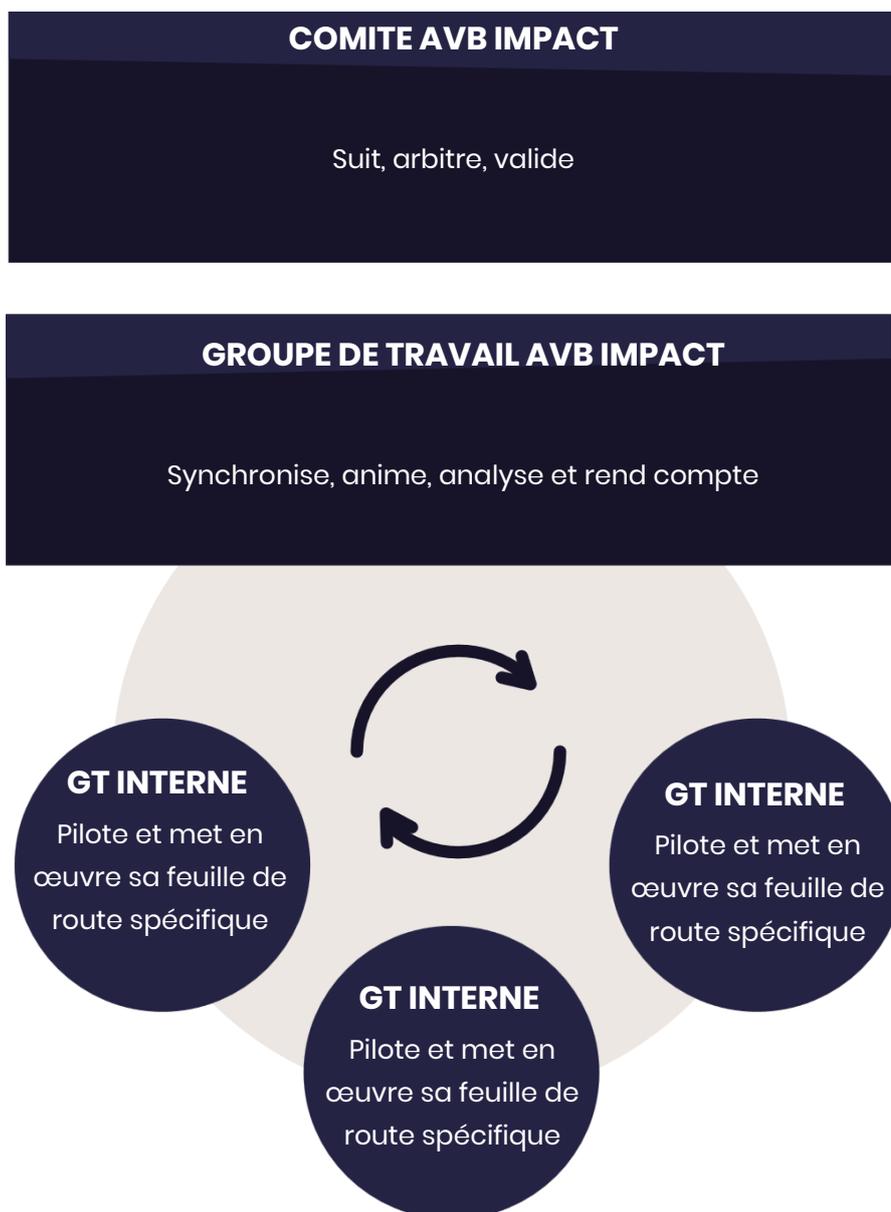


Le Groupe de travail aVB impact propose la stratégie de responsabilité sociétale et environnementale au Comité aVB Impact qui est en charge de la valider.

En 2022, le Groupe de travail aVB Impact a eu pour ligne de conduite de « Solidifier le cadre de la réalisation de la Mission initié en 2021 » :

- ▶ Infusion de la notion d'Entreprise à Mission et des engagements pris ;
- ▶ Structuration et animation des Comités aVB Impact ;
- ▶ Amélioration des outils de pilotage et de suivi de la réalisation de la Mission (outils, modalités de pilotage, modalités de communication...);
- ▶ Accompagnement des collaborateurs dans la réalisation de la Mission.

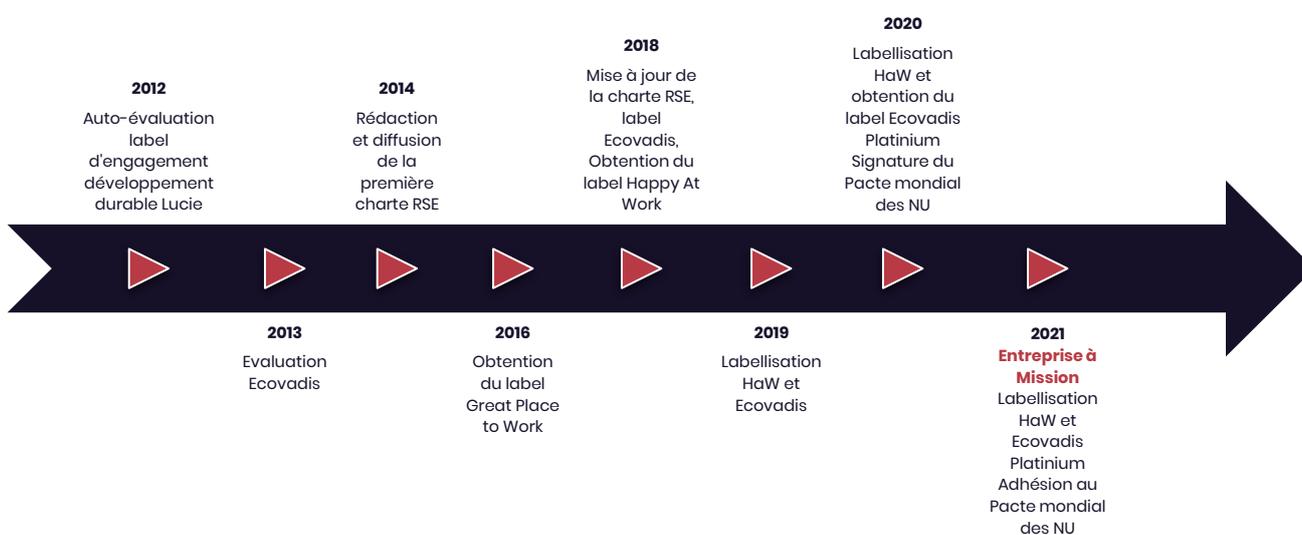
La démarche du Cabinet se veut collective et le groupe aVB Impact s'appuie sur les réalisations entreprises par les différents groupes de travail internes. Chacun de ces groupes mène des actions sur un périmètre qui lui est propre (animation de la vie interne, politique écologique, modalités de recrutement, actions solidaires...).



POLITIQUE ET ENJEUX DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

aVB est convaincu de faire partie d'un système et, qu'à sa mesure, le Cabinet y contribue. Les dimensions sociales, éthiques et environnementales sont chères à l'équipe managériale qui poursuit un développement durable pour être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société et mieux respecter l'environnement. Cette attente s'exprime d'ailleurs de plus en plus parmi les clients et les collaborateurs d'aVB.

La mise en œuvre d'une démarche socialement et économiquement responsable représente un défi à la hauteur des ambitions d'aVB qui a décidé d'y répondre de manière toujours plus volontaire et énergique. Ainsi, depuis 2012, aVB mène de nombreuses actions pour promouvoir sa démarche.



Parties prenantes

aVB mène sa démarche en lien avec ses parties prenantes : clients, fournisseurs, salariés, ainsi que la société civile. aVB prend soin d'établir un dialogue adapté :

Clients : newsletters, rencontres régulières avec les clients, participation à des salons professionnels.

Salariés : dialogue et négociation au travers de groupes de travail avec des collaborateurs volontaires en raison d'une carence aux élections des délégués du personnel (compte tenu de notre taille), séminaire interne.

Société civile : réalisation de missions de mécénat, relations avec les écoles et notamment intervention auprès des étudiants de Grenoble Ecole de Management, ECSP, EM Lyon et Dauphine, communication à destination des candidats aux métiers du conseil.

Fournisseurs : échanges avec les fournisseurs locaux, application d'un principe de préférence pour les fournisseurs engagés dans une démarche environnementale ou sociale..



Engagements pour la responsabilité sociétale et environnementale

L'ambition sociétale et environnementale d'aVB est portée à travers 3 engagements :



1^{ER} ENGAGEMENT

Offrir à tous l'accès aux métiers du conseil

Informier de manière transparente sur le métier du conseil et l'actualité du secteur

Former les étudiants aux pratiques du conseil

Favoriser un accès équitable aux métiers du conseil



2^{ÈME} ENGAGEMENT

Assurer la progression et l'épanouissement de tous les collaborateurs en tenant compte des forces de chacun

Réussir l'intégration des collaborateurs

Former et accompagner de manière continue les collaborateurs

Offrir un cadre de vie au travail de qualité



3^{ÈME} ENGAGEMENT

Développer l'éthique et les pratiques responsables avec l'ensemble des acteurs de notre environnement

Assurer et promouvoir une gouvernance et des pratiques responsables

Prendre part à l'économie sociale et solidaire

Diminuer notre impact sur l'environnement et sensibiliser à cette démarche

Des initiatives concrètes

COMMUNAUTÉ ENTREPRISES À MISSION

Depuis mi-2021, **aVB a rejoint la Communauté des Entreprises à Mission**. Cette association porte la conviction que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer pour relever les défis sociétaux du XXI^{ème} siècle. Elle mobilise tous les acteurs qui aspirent à expérimenter, promouvoir et déployer dans la société, ce modèle de création collective.

La participation d'aVB s'inscrit naturellement dans sa dynamique d'Entreprise à Mission et dans son ambition de contribuer au bien commun.

ECOVADIS

Depuis 2013, la démarche de responsabilité sociétale et environnementale du Cabinet, portée par aVB Impact, se concrétise par une évaluation externe du dispositif RSE. En effet, aVB est évalué par l'organisme indépendant EcoVadis, plateforme de notation de la performance sociale et environnementale des entreprises qui propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

En 2018 et 2019, aVB a obtenu le statut Gold (64/100 en 2019) puis s'est vu attribuer en 2020 le statut Platinum (76/100), malgré le durcissement des critères d'évaluation.

En 2021 et 2022, aVB maintient, et même améliore, son statut Platinum (78/100).



aVB fait ainsi partie du top 1% des entreprises les plus vertueuses !

APPROCHE GRI

Une approche GRI

Depuis la rédaction de sa politique RSE 2019-2024, aVB s'appuie sur la norme GRI avec l'option « **Rapport conforme avec critères essentiels** ».

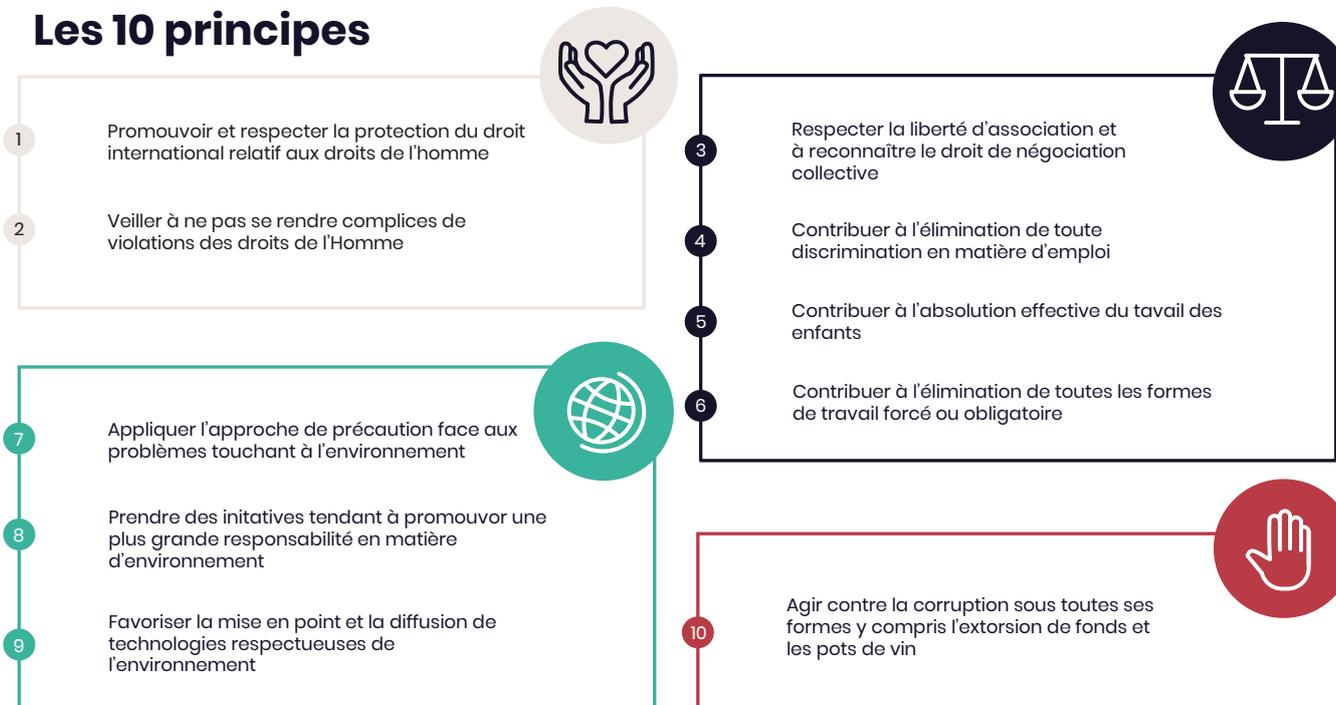
Depuis la rédaction de sa politique RSE 2019-2024, aVB s'appuie sur la norme GRI avec l'option « **Rapport conforme avec critères essentiels** ».

Le groupe de travail aVB Impact, en lien avec le Comité aVB Impact et le COP, a défini la liste des critères GRI pertinents pour l'organisation au regard des risques de l'entreprise.

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

En 2020, aVB a signé pour la première fois le Pacte mondial des Nations Unies. Depuis, aVB renouvelle annuellement son engagement à **promouvoir et respecter les 10 principes** qui le composent :

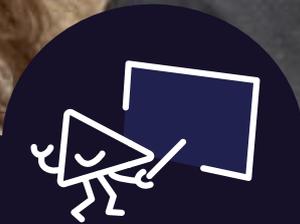
Les 10 principes



B-CORP

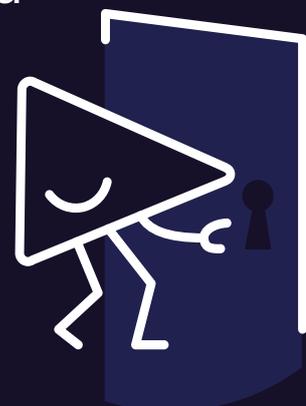
En 2021, simultanément à la mise en œuvre du projet pour devenir Entreprise à Mission, aVB s'est soumis au questionnaire B-Corp (*BIA - B Impact Assessment*) et a amorcé le processus de certification. **Fin 2022, le Cabinet est entré dans la première phase d'évaluation destiné à valider le score obtenu lors du BIA.**





Offrir à tous l'accès aux métiers du conseils

- 1.1. Informer de manière transparente sur le métier du conseil et l'actualité du secteur
- 1.2. Former les étudiants aux pratiques du Conseil
- 1.3. Favoriser un accès équitable aux métiers du conseil



Offrir à tous l'accès aux métiers du conseil

INFORMER DE MANIÈRE TRANSPARENTE SUR LE MÉTIER DU CONSEIL ET L'ACTUALITÉ DU SECTEUR

Nos objectifs :

Les métiers du conseil touchent à tous les domaines de l'activité économique et s'exercent dans de grands cabinets, mais aussi dans de plus petites structures jusqu'au statut d'indépendant. aVB souhaite contribuer à la clarification et à l'ouverture de ces professions aux multiples facettes. Pour ce faire, aVB fournit un effort de communication afin de mettre à disposition l'information la plus complète et la plus transparente possible :

Sur les **métiers du conseil** :

- ▶ Conseil en stratégie : transformation, compétitivité
- ▶ Conseil en organisation : processus, structuration
- ▶ Conseil en management : gouvernance, risk management, mentoring, training
- ▶ Conseil opérationnel : pilotage

Sur l'**actualité du secteur de l'assurance et de la protection sociale** :

- ▶ Réglementation
- ▶ Innovations
- ▶ Veille concurrentielle
- ▶ Dynamiques clients

Sur l'**actualité et la vie du Cabinet** :

- ▶ Recrutement : événements, intégration, mise en valeur des parcours
- ▶ Actualités : rencontres, déplacements, travaux internes
- ▶ Témoignages : premières missions, parcours et carrière, participation aux missions internes, dispositif d'accompagnement...

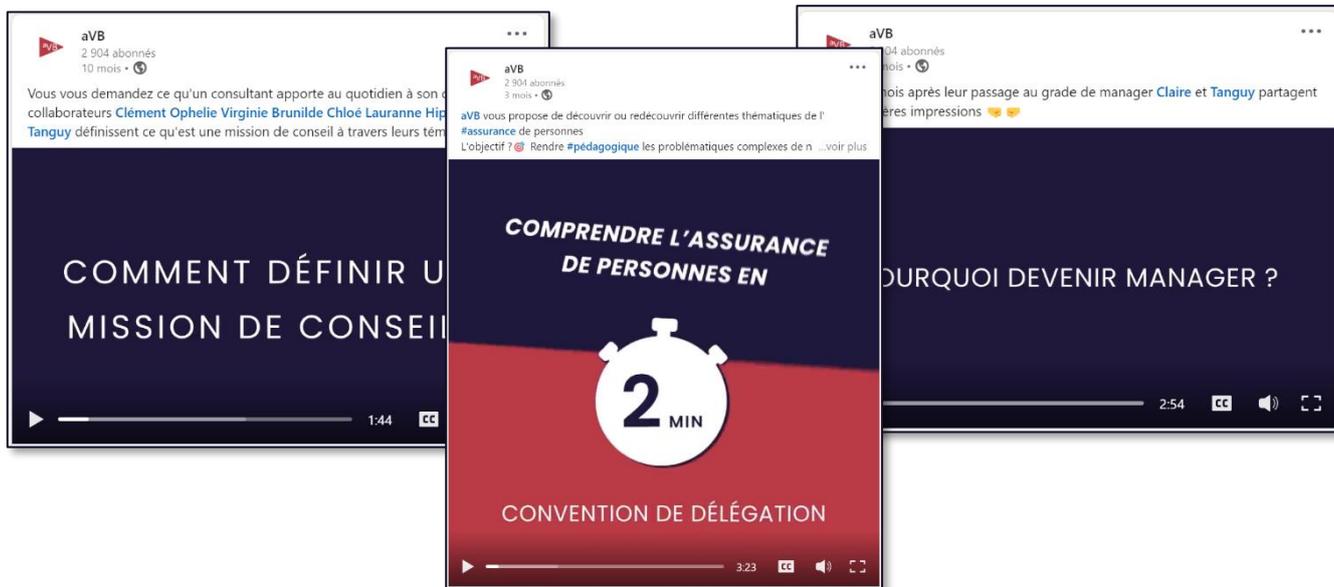
aVB use de **différents médias** pour partager et rendre accessible au plus grand nombre ces informations :

- ▶ Site internet
- ▶ Page LinkedIn
- ▶ Newsletters
- ▶ Evènements présentiels ou digitaux ouverts à tous



Nos résultats en 2022 :

aVB a maintenu sa stratégie de communication et d’animation de sa page LinkedIn, canal privilégié de communication des actualités du Cabinet, du secteur de l’assurance et des métiers du conseil. L’objectif est d’offrir aux clients et candidats au recrutement un contenu dynamique, riche et diversifié.



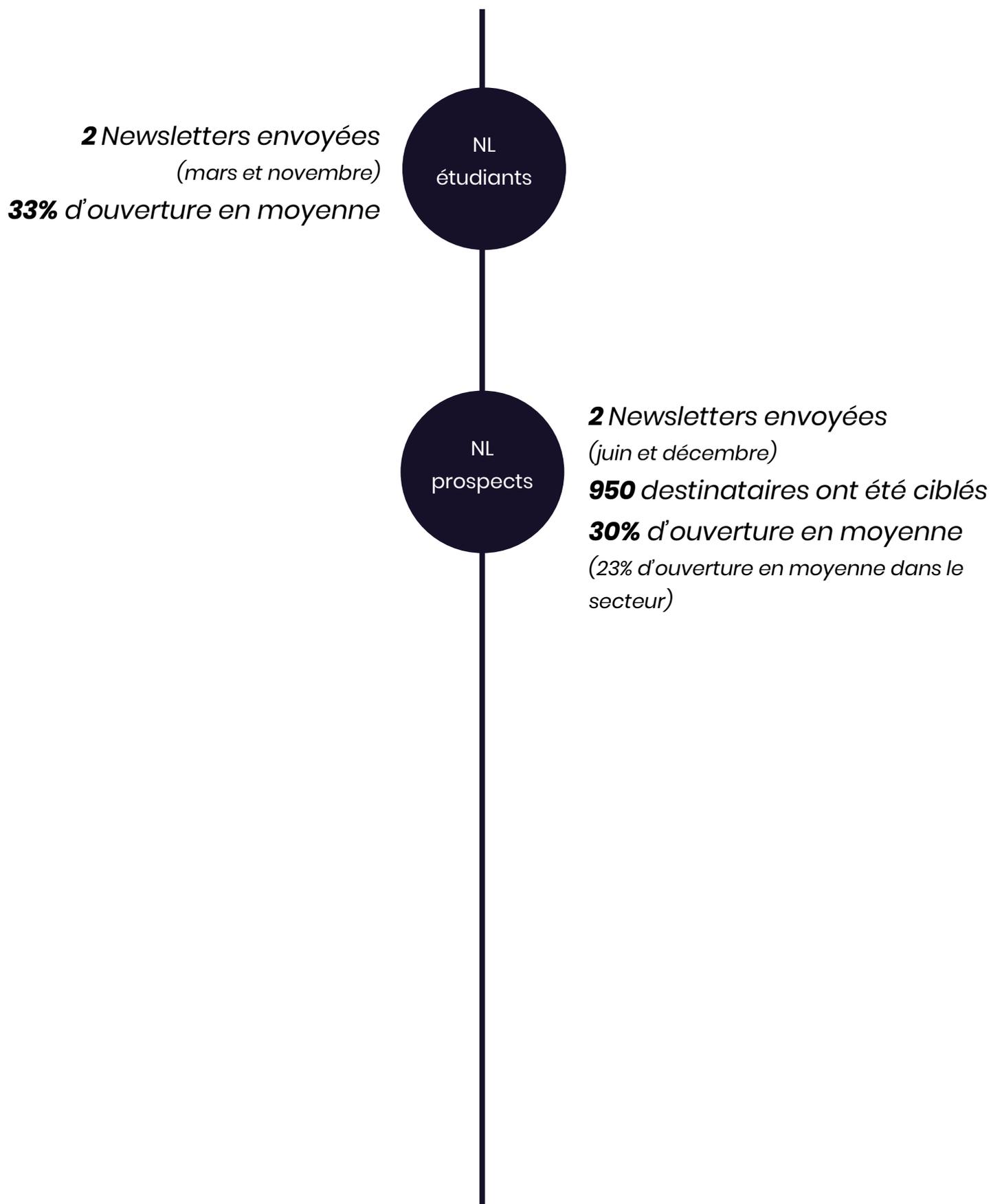
61 posts LinkedIn ont été publiés en 2022 (dont 10 vidéos de vulgarisation de l’assurance)

Dans un souci de rendre le contenu plus attractif, dynamique et ainsi transmettre les informations au plus grand nombre, aVB priorise les **contenus vidéos**, réalisés directement par les équipes de collaborateurs.

50% des contenus LinkedIn sous format vidéo
+725 abonnés à la page LinkedIn aVB en 2022



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2022



FORMER LES ÉTUDIANTS AUX PRATIQUES DU CONSEIL

Nos objectifs :

Convaincu de la nécessité d'apprécier les pratiques du conseil avant même l'entrée en entreprise, aVB a développé un catalogue de formations à destination des étudiants du cycle supérieur, notamment autour des techniques d'innovation et digitales :

- ▶ Des modules présentiels ou digitaux
 - Présentations théoriques
 - Mises en situation
 - Travaux en groupe
- ▶ Des cas pratiques adaptés, inspirés de cas réels
- ▶ De nombreux retours d'expérience vécus en mission
- ▶ Des fiches pratiques et de méthodologie

L'objectif de ces formations est à la fois d'initier les étudiants à des méthodes innovantes et d'ouvrir aux métiers du conseil.

aVB ouvre également les portes de son Cabinet et offre la possibilité à des stagiaires et des alternants de venir découvrir le métier du conseil « in situ », de l'observation jusqu'à l'intervention chez le client.

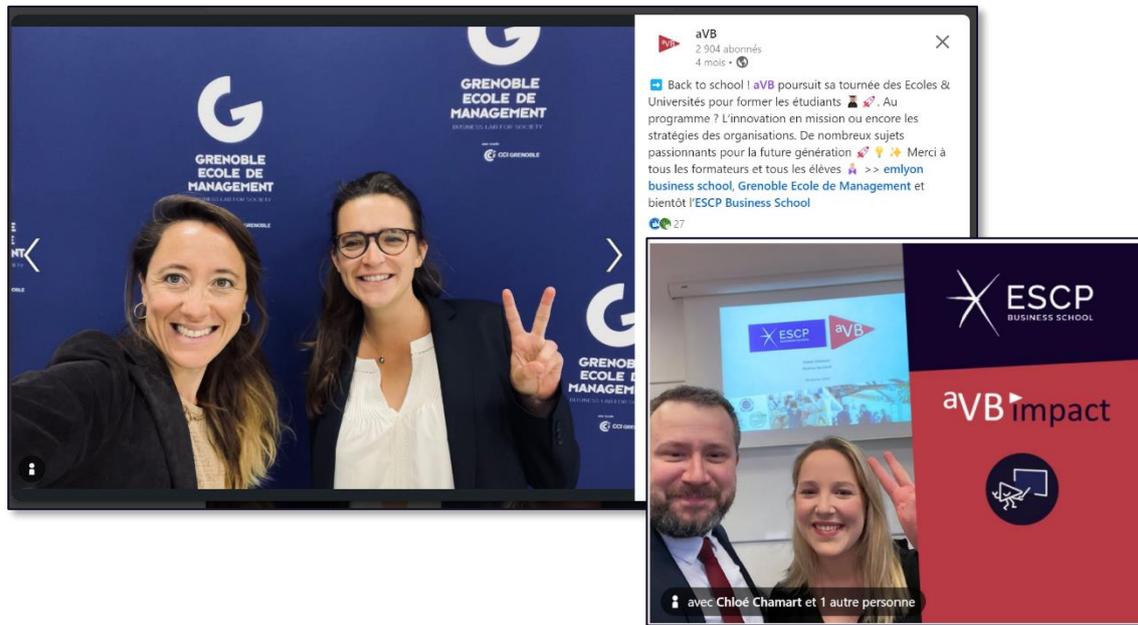
Nos résultats en 2022 :

Depuis 5 ans, aVB a construit et anime un cours d'innovation auprès des élèves du parcours conseil de Grenoble Ecole de Management (GEM). Durant une journée, un manager et un consultant senior initient les étudiants GEM à « l'innovation en mission » à travers plusieurs modules, mêlant théorie et ateliers pratiques (mises en situation, retours d'expérience, cas pratiques) :

Chaque année, les modules de formation s'affinent grâce aux retours des étudiants interrogés à la fin de chaque session, dans une logique d'amélioration continue.

En 2022, aVB s'engage un peu plus auprès des étudiants. Après avoir mené des interventions à l'EM Lyon, l'Université Paris Dauphine et Les Mines, aVB a mené sa première intervention à l'ESCP.

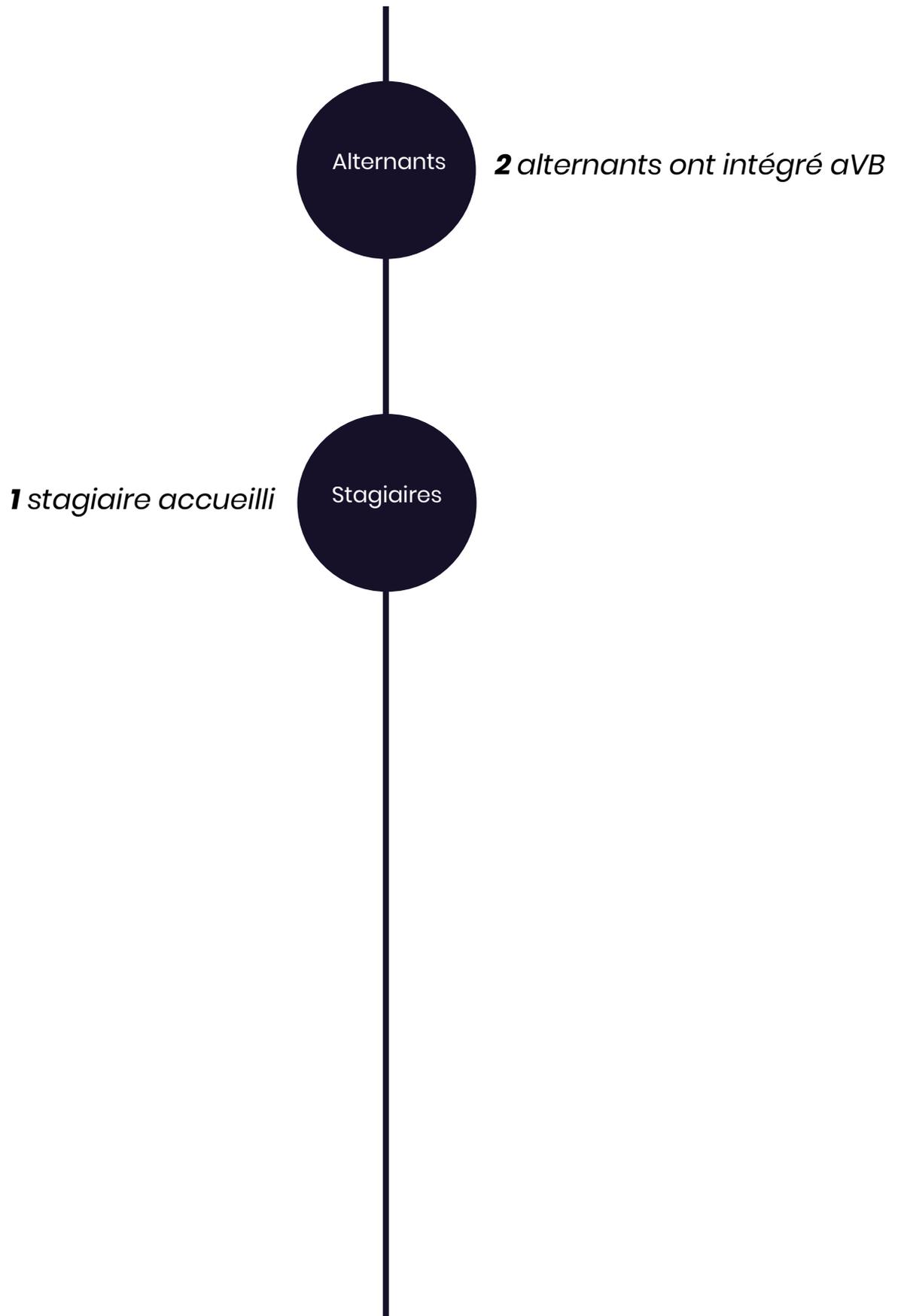




5 écoles partenaires d'aVB (GEM, EM Lyon, Université Paris-Dauphine, Les mines, ESCP)
209 étudiants ont participé à ces modules découverte en 2022



Indicateurs de formations des étudiants en 2022



FAVORISER UN ACCÈS ÉQUITABLE AUX MÉTIERS DU CONSEIL

Nos objectifs :

aVB met en place une politique de recrutement en continu afin d'assurer une ouverture permanente de son équipe aux nouveaux talents, à la fois aux jeunes diplômés et aux profils expérimentés, tout en évitant le risque de discrimination à l'embauche.

Le recrutement est assuré selon 4 canaux :

- ▶ **La plateforme de recrutement « Welcome To The Jungle »** : point d'entrée unique des candidatures proposant un seul questionnaire, cette plateforme est identifiable de tous et simplifie l'accès au process de recrutement du Cabinet ;
- ▶ **Les soirées de recrutement** : premiers points d'échange avec les équipes d'aVB, ces soirées permettent à aVB d'apprécier de manière collégiale toutes les personnalités et aux candidats de découvrir l'environnement et la dynamique du Cabinet de manière moins formelle que lors d'un premier entretien de recrutement ;
- ▶ **Les forums étudiants** : ces forums permettent aux équipes d'aVB d'aller à la rencontre des étudiants afin de se rendre accessibles vis-à-vis de candidats potentiels qui n'auraient pas osé se tourner vers le conseil ;
- ▶ **La cooptation** : cette méthode de recrutement participatif permet à aVB, grâce au réseau de ses collaborateurs, d'entrer en process avec des profils variés, qui parfois, auraient échappés au cadre de la procédure classique de recrutement.

Nos résultats en 2022 :

Depuis 2021, **aVB a ouvert ses recrutements afin d'assurer l'accès le plus équitable possible et de favoriser la diversité des profils recrutés.** aVB reçoit donc en entretien des candidats de différents horizons :

- ▶ Diversité des formations académiques : écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, université, établissement d'enseignement supérieur
- ▶ Diversité des expériences : marketing, commerce, finance, gestion de projet, communication, humanitaire...
- ▶ Diversité des secteurs d'activités : grande distribution, luxe, assurance, banque, industrie, bâtiment, énergie, informatique, collectivités, ONG, santé...

Plus de 30% des aVBéens ont démarré leur carrière dans un secteur autre que le conseil

10% des aVBéens sont de nationalité autre que française



Cette ouverture est facilitée par le respect par les évaluateurs d'un process de recrutement formalisé et régulièrement mis à jour :

- ▶ **Sélection des candidatures de manière collégiale**
- ▶ **2 exercices pratiques :**
- ▶ **3 entretiens menés par des évaluateurs différents :**

Lors de ce process, les candidats ont la possibilité de se forger une idée du Cabinet, de son fonctionnement et des activités grâce à cette approche « vraie ». En parallèle, aVB poursuit son objectif d'équité en recherchant davantage un profil qu'un CV ou un parcours formaté. Chaque candidat a ainsi la **possibilité de mettre en avant sa façon de penser, ses valeurs et sa créativité indépendamment de ses compétences académiques.**

Dans le cadre du développement du Cabinet, aVB a choisi d'ouvrir ses portes à des profils plus techniques, dont l'intégration dans le secteur du conseil est moins naturelle. C'est le cas des profils « Data » ou « Assurantiels ».

7 recrutements chez aVB concernaient des profils plus techniques en 2022

En 2022, aVB s'invite dans les salons étudiants et les Forums afin de présenter les métiers du conseil. Cette présence permet d'ouvrir des échanges directs avec les futurs actifs aux parcours divers et de leur donner une ouverture sur les métiers du conseil, notamment dans le secteur de l'assurance.



2 participations à un Forum en 2022 (*Forum des métiers et entreprises RSE – EM Lyon et Forum de Dauphine CIM*)



Indicateurs d'accès équitable au métier du conseil en 2022

100% des Managers d'aVB formés à la lutte contre la discrimination

Discrimination





**Assurer la progression
et l'épanouissement de tous les collaborateurs
en tenant compte des forces de chacun**

2.1. Réussir l'intégration des collaborateurs

2.2. Former et accompagner de manière continue les collaborateurs

2.3. Offrir un cadre de vie au travail de qualité



Assurer la progression et l'épanouissement de tous les collaborateurs en tenant compte des forces de chacun

RÉUSSIR L'INTÉGRATION DES COLLABORATEURS

Nos objectifs :

L'engagement et la dimension humaine, valeurs fondatrices d'aVB, passent par des principes et des actions visant à favoriser l'intégration des collaborateurs. Cet accueil se décline en trois volets :

- ▶ La mise à disposition d'outils de base : Guide du consultant, Bonnes pratiques et astuces Office 365, Charte informatique... ;
- ▶ L'intégration dans l'équipe : annonce de l'arrivée d'une nouvelle recrue, présentation du nouveau consultant à l'équipe, déjeuner d'accueil, intégration dans un groupe de travail interne... ;
- ▶ L'accompagnement par un pair : système de parrainage.

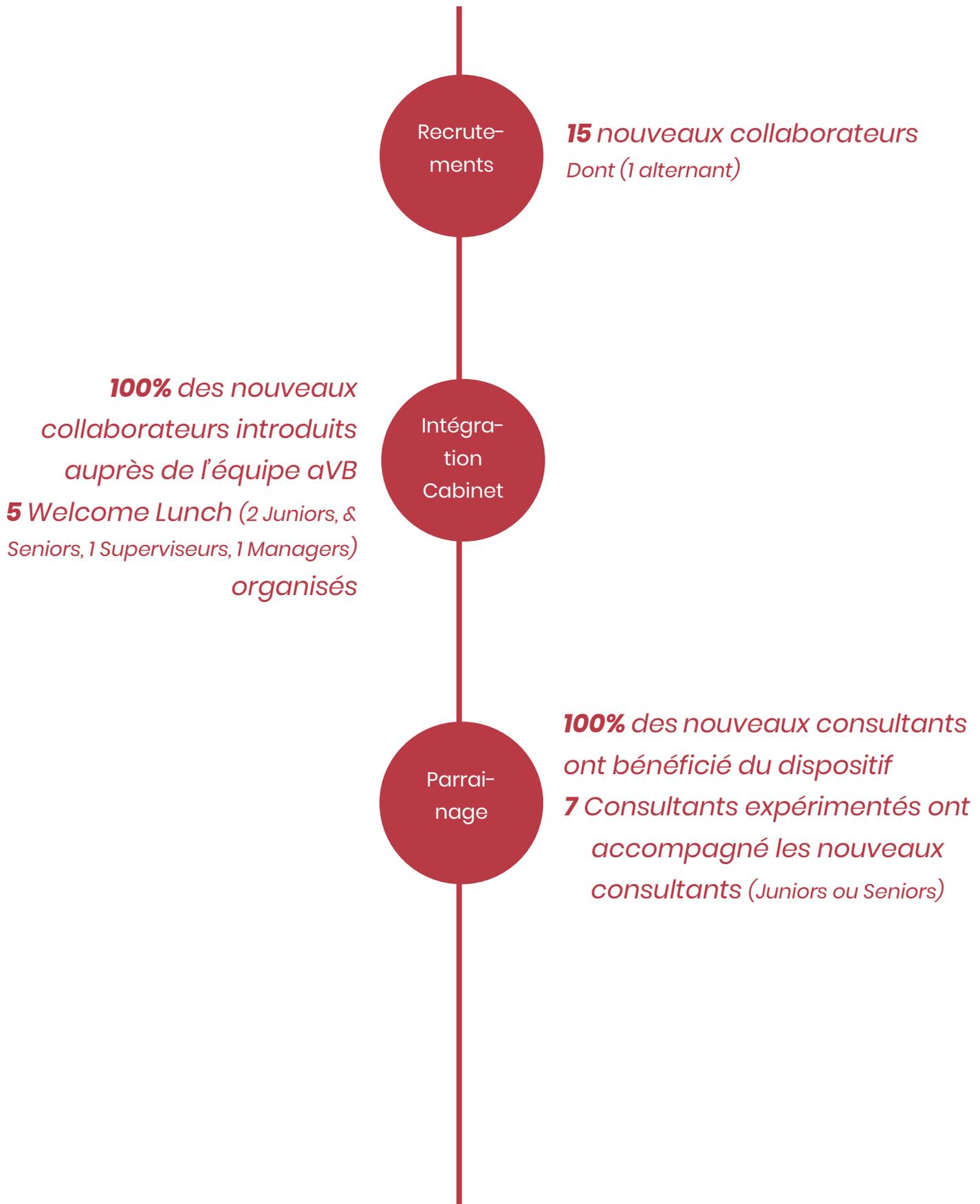
Nos résultats en 2022 :

Après avoir renforcé son kit d'onboarding en 2021, **aVB fait évoluer sa méthode d'intégration des collaborateurs en 2022**. Avec l'objectif continu d'accompagner de manière efficace les nouvelles recrues, aVB met désormais en place un suivi de proximité durant les premières semaines au Cabinet. Les collaborateurs trouvent ainsi plus facilement leurs marques et leur intégration est facilitée.

100% des nouveaux collaborateurs bénéficient du dispositif d'onboarding en 2022



Indicateurs sur l'intégration des nouveaux consultants en 2022



FORMER ET ACCOMPAGNER DE MANIÈRE CONTINUE LES COLLABORATEURS

Nos objectifs :

aVB met en place les outils et les dispositifs permettant d'accompagner la montée en compétences des collaborateurs tout au long de leur parcours au sein du Cabinet :

- ▶ **Une offre de formation variée et importante :** afin d'assurer un haut niveau de prestation, aVB accompagne le développement des compétences de ses collaborateurs via la mise en place et la dispense de tout un catalogue de formations permettant de les doter d'une haute valeur ajoutée et de les faire progresser dans leurs responsabilités.
- ▶ **Un accès à des formations personnalisées :** un parcours de formation personnalisé peut être déterminé en fonction des demandes des consultants et des besoins identifiés par les managers. Chaque collaborateur bénéficie ainsi d'un cycle de formation adapté à son expérience et à son évolution chez aVB. Ce parcours alterne entre formations internes délivrées par les managers aVB et formations externes délivrées par un organisme de formation agréé. Ces formations lui permettent de :
 - Monter en compétence dans le grade qui est le sien,
 - Développer les compétences nécessaires à la réalisation de ses missions.
- ▶ **Des outils facilitant l'accès à la connaissance :**
 - aVB a notamment mis en place un Knowledge Management. Il s'agit d'une base documentaire permettant une prise d'autonomie rapide sur les missions, les métiers du conseil et les expertises métiers des clients. Construit par capitalisation des différentes expertises, c'est une démarche collective aVB.
 - aVB propose un pack formation adapté à chacun des grades des consultants, les « Schools ».

Les formations aVB sont dispensées selon différents formats : sessions de formation, déjeuners thématiques, ateliers...

aVB accompagne également chaque collaborateur de façon individuelle afin de suivre et de soutenir les aVBéens au quotidien et dans la durée.



Nos résultats en 2022 :

Cette année, aVB a continué d'étoffer son catalogue général de formations dans l'objectif de faire monter en compétence ses collaborateurs. aVB a mis un accent fort sur les formations de techniques assurantielles.

5 Nouveaux modules de formation « LETA » créés en 2022

En 2022, le Groupe de travail interne « LETA » a réalisé un effort important de communication et d'accessibilité de son contenu et a notamment proposé un grand nombre de vidéos pédagogiques dans le but de favoriser la diffusion des notions et techniques assurantielles.



11 Vidéos pédagogiques sur les techniques assurantielles publiées en 2022

En 2022, le nombre de coach en Co-Développement augmente ! Afin de faire profiter de ce dispositif d'échange structuré entre pairs visant à améliorer ses pratiques professionnelles, Claire Charvet et Tanguy Vuillier viennent renforcer Sébastien Heitz dans l'animation des rendez-vous bimestriels.

Déroulement des ateliers de co-développement

1 Le client 5-10'

2 La demande du client 1'

3 Les consultants 10'

La définition

Les ateliers de co-développement

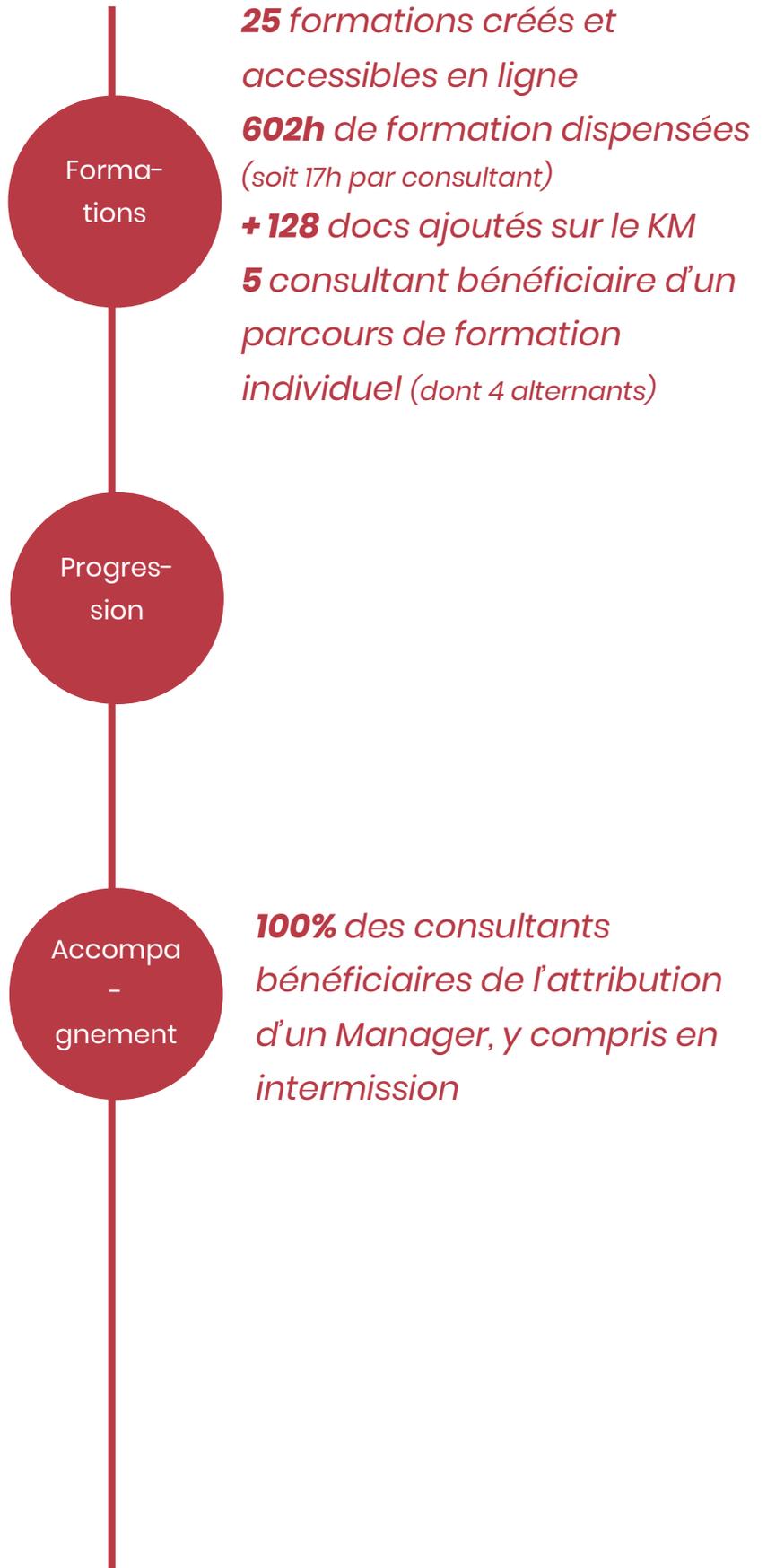
“ Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient **pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique**. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »

Adrien PAYETTE et Claude CHAMPAGNE

26 Consultants ont bénéficié de format de formation CODEV en 2022



Indicateurs liés à la progression des collaborateurs en 2022



OFFRIR UN CADRE DE VIE AU TRAVAIL DE QUALITÉ

Nos objectifs :

aVB tient à coconstruire le Cabinet avec ses collaborateurs, afin que chacun s'y sente bien et adhère aux valeurs et stratégies portées. Chaque collaborateur a ainsi la possibilité de participer en s'investissant sur des missions internes telles que la communication, la préparation de formations internes, la construction de la marque employeur ou encore la création de contenus techniques.

En parallèle, des réunions et des actions de communication sont régulièrement organisées afin de créer les conditions nécessaires au dialogue autour des décisions stratégiques et des opportunités commerciales : Comités opérationnels, réunions bi-mensuelles, newsletters...

Enfin, soucieux de garantir à ses collaborateurs un environnement favorable dans tous les domaines de la qualité de vie au travail, l'entreprise a mis en place des dispositions autour de trois axes :

- ▶ La mise en place d'un système de rémunération et d'avantages sociaux qui va au-delà des obligations minimales fixées par la convention collective ;
- ▶ La mise en place de mesures permettant de garantir la santé et le bien-être de ses collaborateurs ;
- ▶ L'amélioration régulière de l'organisation des locaux pour s'adapter aux besoins des collaborateurs.

Chaque année aVB s'assure de l'adhésion de ses collaborateurs aux orientations prises par le Cabinet et de leur bien-être au travail en réalisant une enquête de satisfaction.

Nos résultats en 2022 :

En 2022, **aVB a choisi de revoir l'ensemble de sa grille salariale afin valoriser le métier de consultant. Cette action, portée par la Direction du Cabinet, s'est déployée équitablement en bénéficiant tant aux nouveaux entrants qu'aux collaborateurs en poste.** À ce titre, tous les collaborateurs, quels que soient leur grade et leur ancienneté dans le Cabinet, ont été bénéficiaires d'une revalorisation de leur salaire de 2K€.



En 2022, dans le cadre de sa démarche QVT (Qualité de Vie au Travail), aVB poursuit l'organisation de **cours de Yoga animés par une professionnelle (depuis novembre 2020)**. Le maintien de ces cours à raison d'une fois par mois, permet de continuer à offrir une pause bien-être aux consultants volontaires.



6 cours de Yoga proposés aux collaborateurs en 2022

aVB travaille en permanence à proposer aux consultants des activités sportives et culturelles complémentaires dans le but de créer une cohésion d'équipe forte, de veiller à l'intégration de tous les collaborateurs dans l'équipe et de proposer des activités équilibrant la vie professionnelle et personnelle. **En 2022, le Groupe de travail interne « aVB Team » a proposé une série d'activités** dont le tir à l'arc, le foot ou encore le Krav maga.

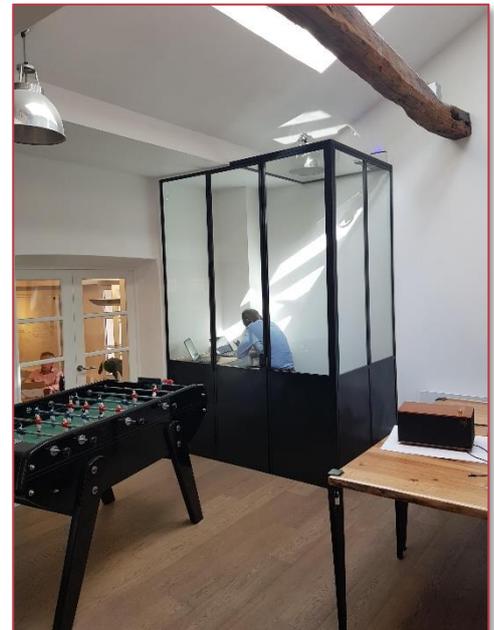




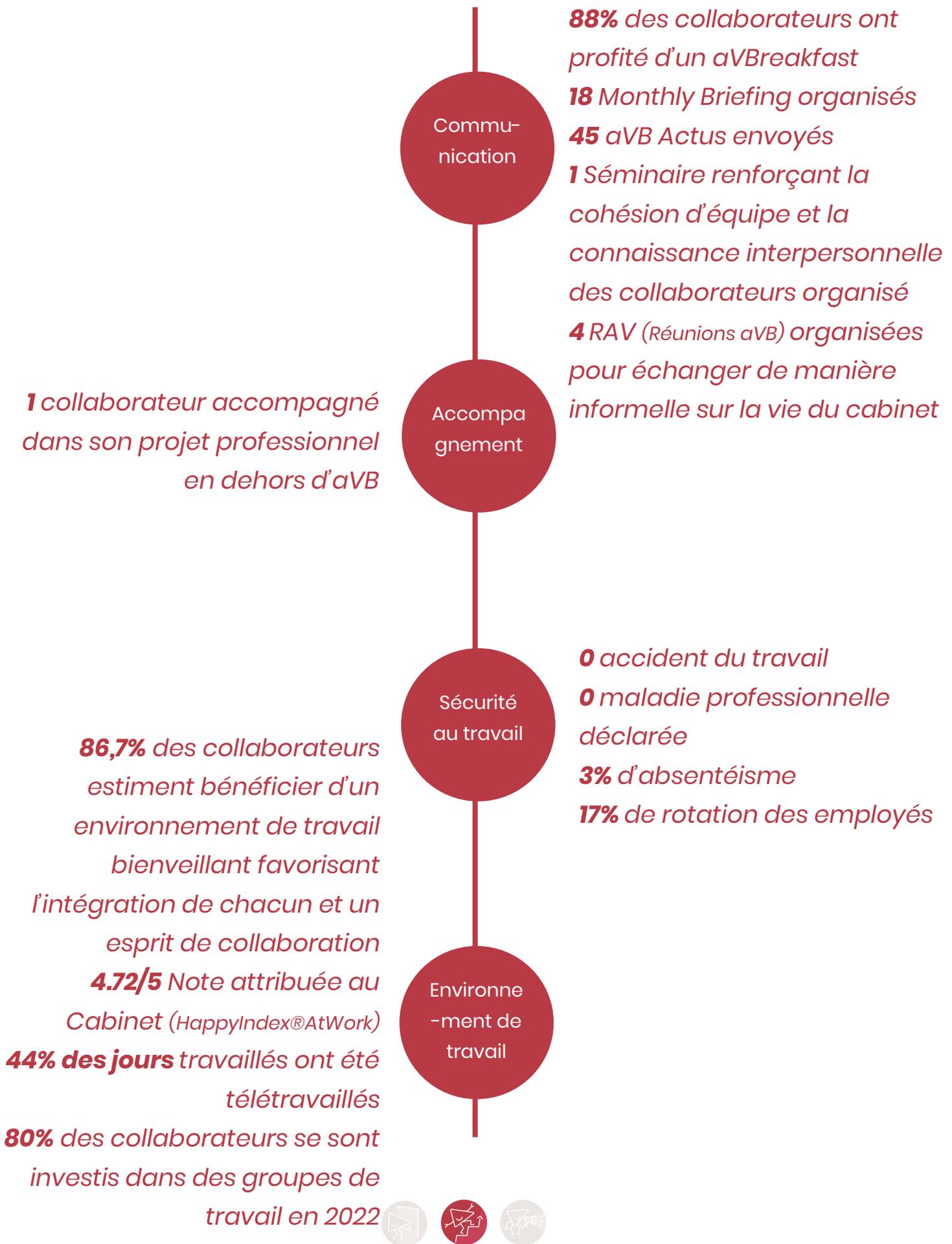
5 activités ont été proposées aux collaborateurs en 2022

Afin de répondre aux besoins des collaborateurs et d'assurer le calme de leur espace de travail, **aVB a ajouté un box insonorisé dans l'Open Space en 2022**. Cet espace est accessible à tous selon sa disponibilité :

- ▶ Pour s'isoler afin de se concentrer ;
- ▶ Pour ne pas nuire à la tranquillité et à la concentration de ses pairs en cas de réunion ou conférence téléphonique.



Indicateurs liés au cadre de vie au travail en 2022





Développer l'éthique et les pratiques responsables avec l'ensemble des acteurs de notre environnement

3.1. Assurer et promouvoir une gouvernance et des pratiques responsables

3.2. Prendre part à l'économie sociale et solidaire

3.3. Diminuer notre impact sur l'environnement et sensibiliser à cette démarche



Développer l'éthique et les pratiques responsables avec l'ensemble des acteurs de notre environnement

ASSURER ET PROMOUVOIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

Nos objectifs :

Les valeurs humaines du Cabinet entraînent la **condamnation de toute sorte de discrimination** quelle qu'elle soit. aVB assure une vigilance permanente et met en place des outils de lutte contre la discrimination au sein du Cabinet, notamment :

- ▶ Une politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les sanctions applicables en cas de violation de ces principes intégrée au Guide du consultant,
- ▶ Une procédure d'alerte éthique mise à disposition des collaborateurs pour remonter tout comportement contraire à ce code de conduite,
- ▶ Une attention particulière à l'égalité femme-homme, dans la politique salariale comme dans la composition des instances de gouvernance.

aVB considère **l'indépendance** comme une de ses valeurs fondatrices. Le Cabinet est autonome dans la définition de sa stratégie de croissance et ne réalise aucun partenariat afin de garantir cette indépendance. La position défendue par aVB renvoie également à une condamnation de tout conflit d'intérêt. Les collaborateurs qui seraient associés directement ou indirectement à une tentative de corruption ou de conflit d'intérêt, devraient directement en informer leur hiérarchie.

aVB tient également à respecter les **données confidentielles des clients**. Les collaborateurs en mission considèrent comme strictement confidentielle, et s'interdisent de divulguer, toute information, de quelque nature que ce soit, qui pourra leur être révélée à l'occasion de l'exécution du contrat. Ils s'engagent notamment à conserver le secret sur toutes les applications, techniques, méthodes et savoir-faire développés chez le client. La réglementation **RGPD** est également appliquée par aVB et un délégué à la protection des données personnelles (DPO) est nommé.

Chaque collaborateur dispose d'un espace de stockage sur le cloud Microsoft dont la **confidentialité** est garantie par la certification de la solution au code de pratique ISO/IEC 27018 pour la protection des données personnelles dans le cloud.

Les notions de propriétés intellectuelle et industrielle sont présentes dans les documents contractuels qui engagent aVB et permettent de se prémunir contre tout risque d'abus. Le client reste propriétaire des études et des logiciels développés par les salariés d'aVB. Ces

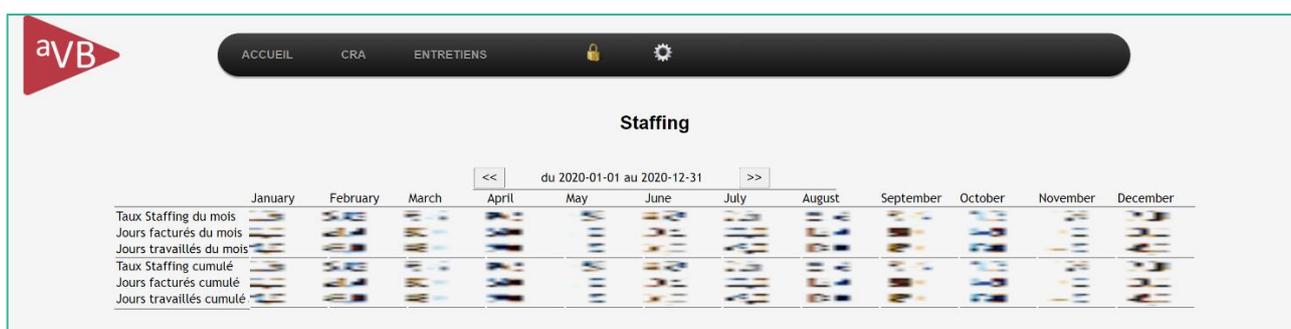


derniers s'engagent à ne pas utiliser les livrables réalisés pour un client à des fins commerciales.

L'importance accordée à la dimension humaine et à l'indépendance implique de nouer des **relations de confiance** avec les clients. Le respect de leurs intérêts est une priorité pour aVB qui s'interdit toute publicité mensongère et pratique commerciale déloyale. Les actions commerciales sont personnalisées en fonction des besoins et du profil de chaque interlocuteur.

De plus, aVB a établi une politique tarifaire unique, qu'elle applique pour tous ses clients. Dans un souci de **transparence**, aVB présente systématiquement le détail des tarifs de ses prestations, y compris dans le cadre d'une rémunération au forfait.

En parallèle, aVB applique le même principe de transparence avec ses collaborateurs en mettant à disposition en temps réel le taux de staffing et les jours facturés directement sur l'extranet du Cabinet.



The screenshot shows the 'Staffing' dashboard on the aVB extranet. It features a navigation bar with 'ACCUEIL', 'CRA', and 'ENTRETIENS' menus, along with a lock icon and a settings gear. The main content area is titled 'Staffing' and displays a monthly overview for the year 2020. The overview includes a date range selector set to 'du 2020-01-01 au 2020-12-31' and a table with columns for each month from January to December. The table rows are: 'Taux Staffing du mois', 'Jours facturés du mois', 'Jours travaillés du mois', 'Taux Staffing cumulé', 'Jours facturés cumulé', and 'Jours travaillés cumulé'. Each cell in the table contains a small bar chart representing the data for that month.

La fraude ou les tentations de fraude sont peu compatibles avec l'activité d'aVB dont les clients sont principalement des mutualités domiciliées en France et pour lesquels aVB sollicite la remise des rapports d'activité officiels de ses clients. De plus, aVB a pour principe le refus des intermédiaires, ce qui empêche la dilution de pratiques qui pourraient s'avérer frauduleuses.

aVB se conforme aux termes figurant dans le vademecum « **Ethique et Transparence – Prévenir le risque de corruption dans les PME** » de l'organisation Transparency International France. Les collaborateurs d'aVB ne doivent accorder ou recevoir, directement ou indirectement à un tiers, des traitements de faveur de quelle que nature que ce soit. Des cadeaux ne peuvent être offerts ou acceptés au nom d'aVB que lorsque leur valeur est symbolique.

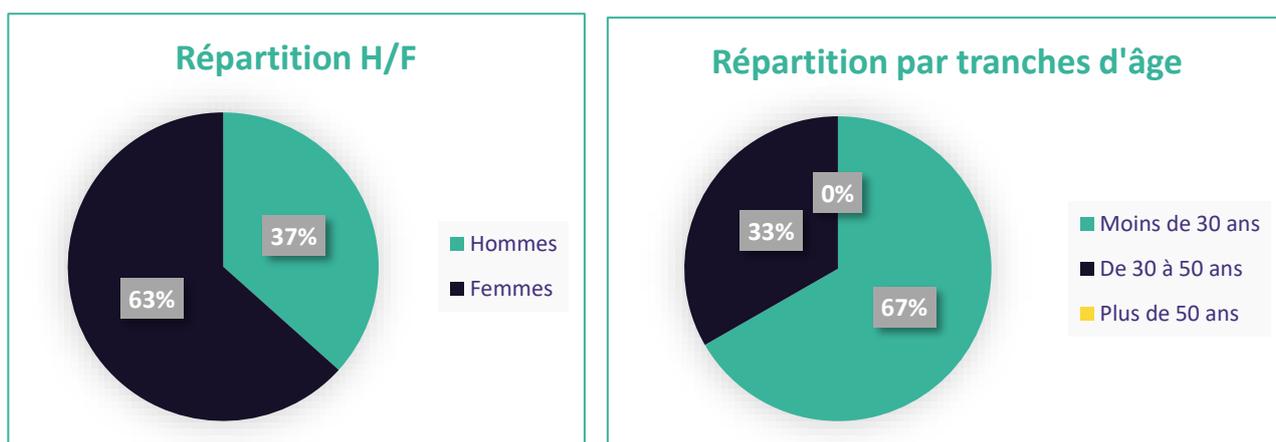


Nos résultats en 2022 :

aVB inscrit son activité et sa gouvernance dans le cadre légal en vigueur et agit pour veiller à la conformité de ses résultats. À ce titre, **des formations sont régulièrement dispensées** afin de rappeler les comportements sensibles à éviter, les comportements susceptibles d'entraîner des sanctions et les principes éthiques auxquels doit adhérer un consultant du Cabinet.

100% des nouveaux collaborateurs ont été formés aux politiques ou procédures relatives à la discrimination et au harcèlement en 2022

aVB assure une diversité dans ses organes de décision. **En 2022, l'instance de gouvernance du Cabinet, le COP, intègre deux nouveaux membres.** Ainsi le COP est désormais composé à 82% de collaborateurs entre 30 et 50 ans et à 18% de collaborateurs de plus de 50 ans. Les femmes représentent 55% des membres du COP (6/11).



Répartition de l'ensemble des collaborateurs (hors COP) dans l'entreprise

La charte informatique d'aVB est mise à jour régulièrement afin de veiller à sa conformité avec la réglementation RGPD. Elle définit les procédures de protection des données tant en interne que vis-à-vis des clients. **Des formations ont été délivrées de nouveau sur le sujet en 2022.**

64% des nouveaux collaborateurs ont été formés à la confidentialité et la sécurité de l'information en 2022



aVB se conforme à la législation et aux réglementations sociales et économiques et a pour objectif de promouvoir ce comportement auprès de ses clients. La veille réglementaire est particulièrement importante dans le secteur de l'assurance et de la protection de personnes et aVB s'emploie à informer régulièrement ses clients en matière réglementaire afin de les accompagner dans leur mise en conformité. **En 2022, aVB a poursuivi l'envoi de sa lettre d'information à destination des clients** afin de leur diffuser les actualités réglementaires du secteur susceptibles de les toucher dans leurs pratiques et leurs organisations. Cette newsletter intitulée « Redboard » a pour ambition de créer un effet d'entraînement et d'assurer la mise en conformité des acteurs.



Assurance sociale complémentaire est en marche !

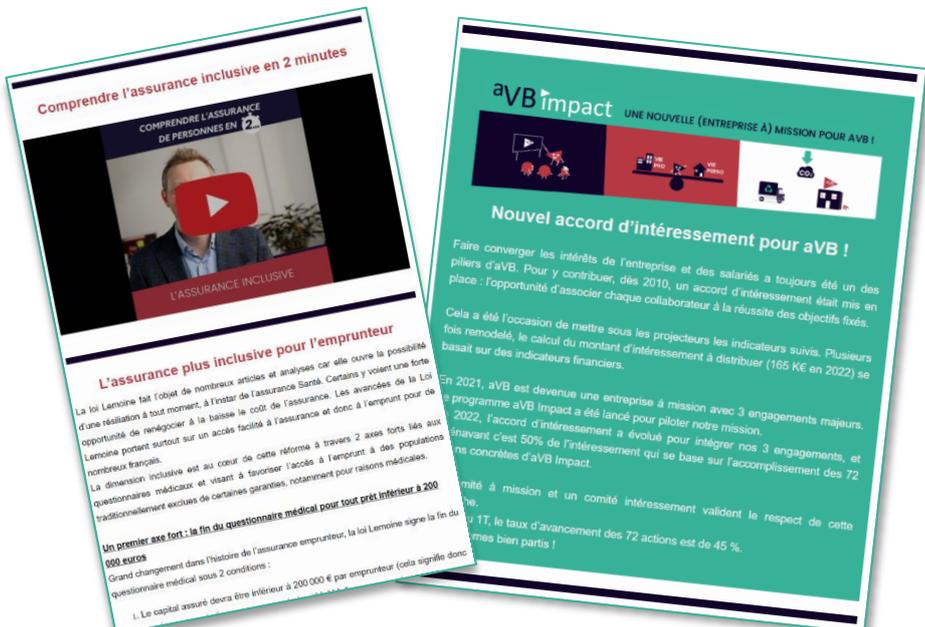
Le décret du 17 février 2021, elle prévoit :

- Une possibilité de financer à hauteur de 50% la cotisation sociale soit à travers un contrat collectif soit à travers un contrat individuel choisi par l'employeur
- Une application aux 3 fonctions publiques : Etat, Hospitalière et Territoriale
- Une possibilité de financer également les risques lourds Prévoyance (incapacité, invalidité et décès)

Les modalités concrètes sont définies dans le cadre de négociations avec les organisations syndicales représentatives.

- Pour la fonction publique d'Etat, un accord a été signé le 26 janvier dernier et le décret publié au JO le 22 avril 2022
- Pour les autres fonctions publiques, les négociations ou accords de méthode sont en cours

En 2022, aVB intègre les sujets à impact positif dans ses communications, afin de promouvoir leur prise en considération par les clients et acteurs du secteur. Ces sujets concernent directement le secteur de l'assurance ou le partage des bonnes pratiques adoptées par aVB, Cabinet de Conseil du secteur.



Comprendre l'assurance inclusive en 2 minutes

COMPRENDRE L'ASSURANCE DE PERSONNES EN 2 MINUTES

L'ASSURANCE INCLUSIVE

L'assurance plus inclusive pour l'emprunteur

La loi Lemoine fait l'objet de nombreux articles et analyses car elle ouvre la possibilité d'une réévaluation à tout moment, à l'instar de l'assurance Santé. Certains y voient une forte opportunité de renégocier à la baisse le coût de l'assurance. Les avancées de la Loi Lemoine portent surtout sur un accès facilité à l'assurance et donc à l'emprunt pour de nombreux français. La dimension inclusive est au cœur de cette réforme à travers 2 axes forts liés aux questionnaires médicaux et visant à favoriser l'accès à l'emprunt à des populations traditionnellement exclues de certaines garanties, notamment pour raisons médicales.

Un premier axe fort : la fin du questionnaire médical pour tout prêt inférieur à 200 000 euros

Grand changement dans l'histoire de l'assurance emprunteur, la loi Lemoine signe la fin du questionnaire médical sous 2 conditions :

- Le capital assuré devra être inférieur à 200 000 € par emprunteur (cela signifie donc

aVB Impact UNE NOUVELLE (ENTREPRISE À) MISSION POUR AVB !

Nouvel accord d'intéressement pour aVB !

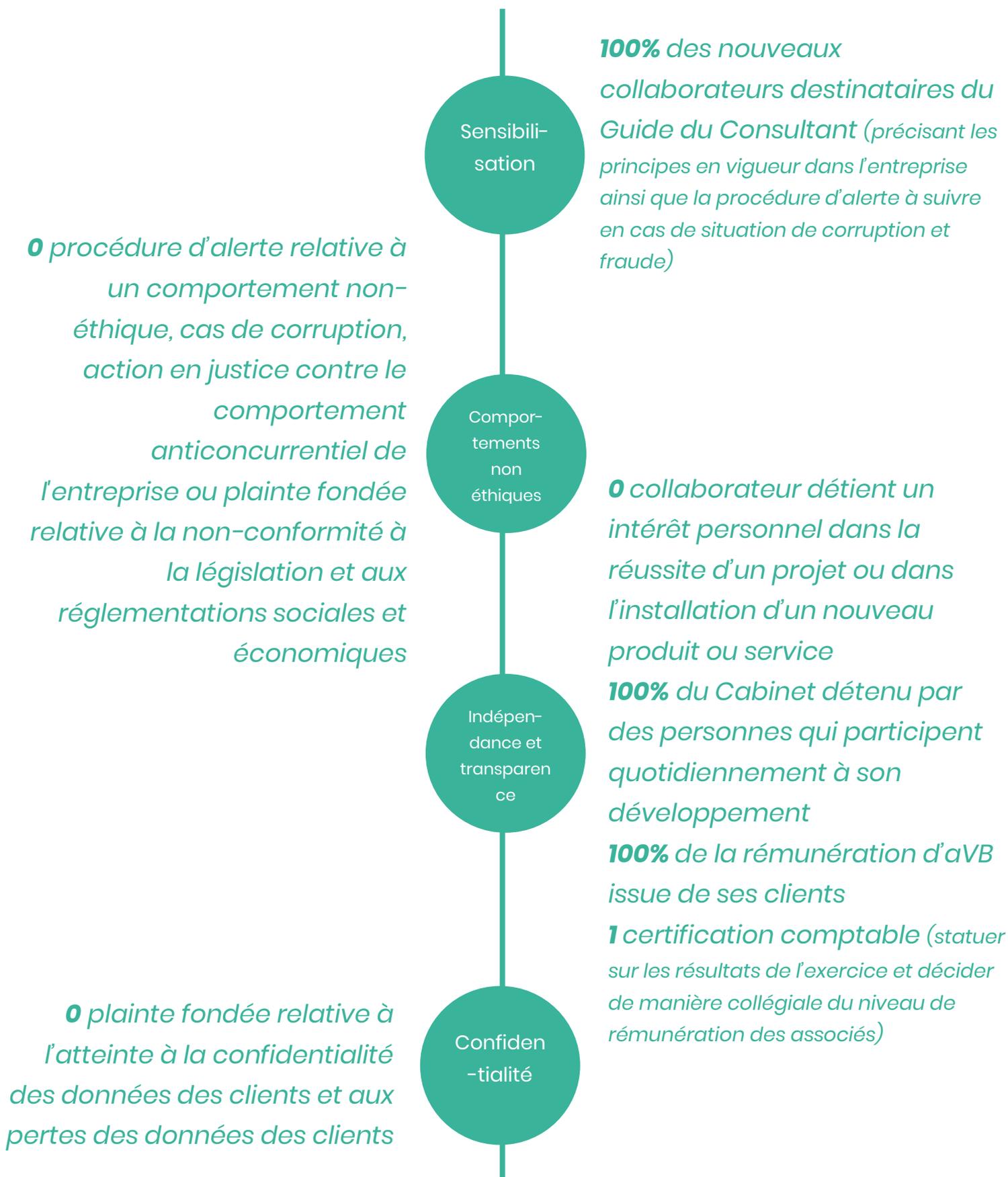
Faire converger les intérêts de l'entreprise et des salariés a toujours été un des piliers d'aVB. Pour y contribuer, dès 2010, un accord d'intéressement était mis en place : l'opportunité d'associer chaque collaborateur à la réussite des objectifs fixés. Cela a été l'occasion de mettre sous les projecteurs les indicateurs suivis. Plusieurs fois remodelé, le calcul du montant d'intéressement à distribuer (165 K€ en 2022) se basait sur des indicateurs financiers.

En 2021, aVB est devenue une entreprise à mission avec 3 engagements majeurs. En 2022, l'accord d'intéressement a été lancé pour piloter notre mission. L'intéressement a évolué pour intégrer nos 3 engagements, et notamment c'est 50% de l'intéressement qui se base sur l'accomplissement des 72 actions concrètes d'aVB Impact.

Le comité d'intéressement a mission et un comité intéressement valident le respect de cette mission. En 2022, le taux d'avancement des 72 actions est de 45 %.



Indicateurs liés aux pratiques responsables en 2022



PRENDRE PART À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

aVB promeut, depuis sa création, autour des valeurs d'engagement et de dimension humaine, des notions d'honnêteté et de solidarité. Dans ce cadre, aVB adopte un certain nombre de comportements en corrélation avec ces principes.

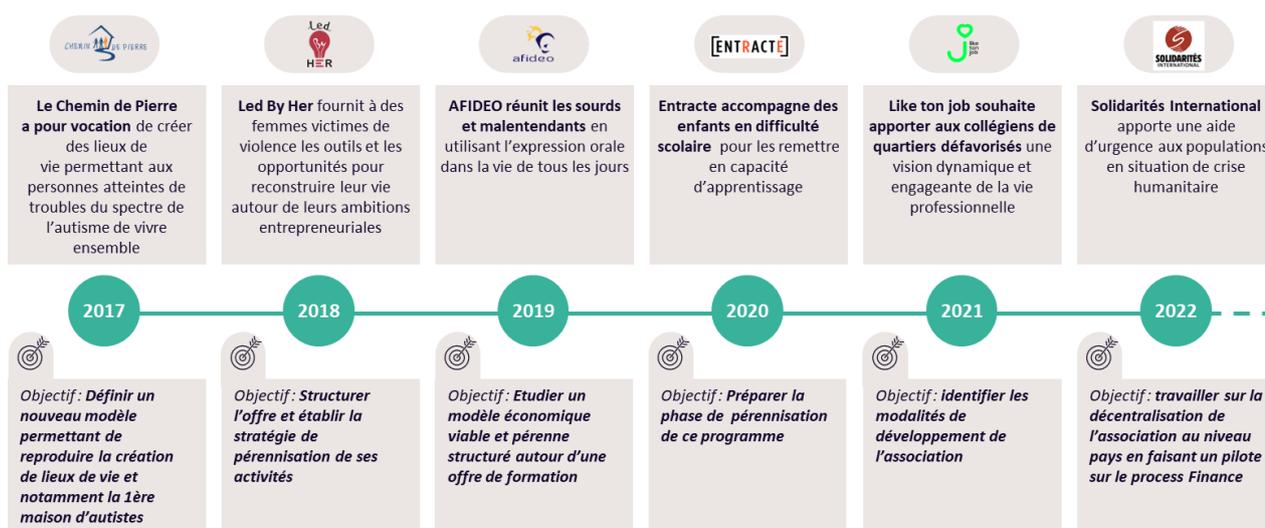
Nos objectifs :

Le cœur de métier d'aVB est **d'accompagner les acteurs de la protection sociale et de la mutualité**. Conseiller ces acteurs participant au modèle de solidarité du pays, et former les collaborateurs au fonctionnement et enjeux du secteur, teinte le fonctionnement du Cabinet et requiert de porter haut certaines valeurs comme la transparence, la bonne gestion, la solidarité, la lutte contre l'injustice...

aVB s'applique à mettre en œuvre ces valeurs en interne et offre un cadre de travail favorable et épanouissant pour l'ensemble de ses collaborateurs, y compris les collaborateurs stagiaires, de leur candidature (politique « 100% de réponse ») à leur sortie de poste. Cela passe notamment par une **rémunération décente et une stabilité des postes**.

aVB s'emploie à être le plus transparent possible sur son fonctionnement et le cadre de travail proposé aux collaborateurs.

Une action importante et pérenne d'aVB est **l'accompagnement pro-bono d'associations**. Le mécénat de compétences permet à des associations ou des fondations de bénéficier des compétences des collaborateurs à titre gracieux. Depuis 2017, aVB intervient chaque année auprès d'une association, à hauteur d'une cinquantaine de jours hommes. Ces actions sont menées sur la base du volontariat des salariés.



aVB s'investit plus largement auprès des associations en leur proposant une aide matérielle qui se manifeste sous différentes formes :

- ▶ L'engagement des salariés sur des causes diverses notamment à travers la participation à des événements sportifs à but caritatif ;
- ▶ Le don de matériel informatique à des associations ;
- ▶ L'ouverture des locaux du Cabinet aux associations.

Enfin, aVB souhaite intégrer davantage les personnes en situation de handicap dans ses actions et ses activités. Le Cabinet a d'ores et déjà amorcé deux types d'action :

- ▶ L'achat ou le don de matériel auprès d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et notamment de celui des Antes, dans un souci de permettre l'intégration de tous dans la société, et notamment des personnes handicapées,
- ▶ L'ouverture du secteur du conseil aux personnes atteintes de handicap afin de faire découvrir à ceux qui le souhaitent les activités qui y sont réalisées.

Nos résultats en 2022 :

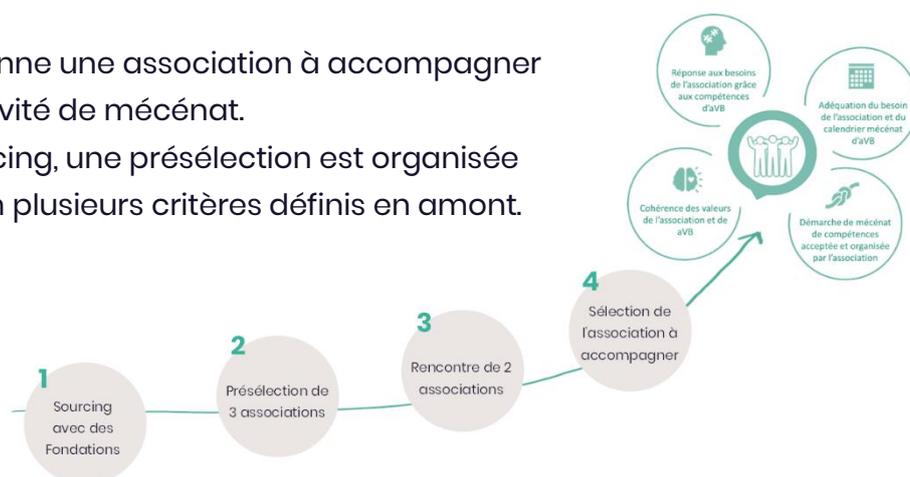
En 2022, aVB continue d'accompagner majoritairement des acteurs du secteur non lucratif (mutuelle, institution de protection sociale). En maintenant ces acteurs au cœur de son activité, aVB propose une offre de conseil adaptée aux acteurs et aux enjeux actuels de la protection sociale et l'assurance de personne. Parallèlement, aVB sensibilise ses collaborateurs au système de protection sociale français et donc à un système de solidarité collective.

75% de l'activité du Cabinet est réalisée auprès d'acteurs non lucratifs
66 documents accessibles aux collaborateurs expliquent et valorisent le système de protection sociale française en 2022



Tous les ans, aVB sélectionne une association à accompagner dans le cadre de son activité de mécénat.

Afin d'améliorer son sourcing, une présélection est organisée avec une Fondation selon plusieurs critères définis en amont.



En 2022, aVB a accompagné Solidarités International, une ONG qui a pour vocation d'apporter une aide d'urgence à des populations en situation de crise humanitaire. Solidarités international accompagne notamment les populations sinistrées affectées par des crises (catastrophe naturelles, épidémies, etc.) en garantissant leurs moyens de survivre.



Forte de quarante ans d'expérience, l'ONG Solidarités International souhaitait améliorer l'efficacité de son siège afin de maximiser le financement des missions locales. Dans ce cadre, aVB a proposé un accompagnement pour réfléchir au modèle de structuration de Solidarités International et mettre en œuvre un pilote de réorganisation de l'activité entre le siège et les pays d'intervention.



5 consultants et 1 senior manager d'aVB se sont engagés dans cette activité de mécénat en 2022

6 ateliers de travail organisés en 2022



En 2022, aVB s'est engagé pour la première fois pour la course *Enfants sans Cancer*, organisée au départ du Domaine de Saint-Cloud. À cette occasion, les consultants aux couleurs du Cabinet, ont pu se réunir afin de soutenir l'association *Imagine for Margo*. Grâce à cet événement, aVB a pu collecter 4 312 euros de dons, dans le but de financer des programmes de recherche de pointe et traitements innovants afin de faire avancer la recherche en oncologie des enfants.



9 consultants, 2 managers et 2 associés d'aVB se sont engagés dans ce défi sportif en 2022

Enfin, aVB a renouvelé son engagement auprès de DuoDay en 2022. Le Cabinet est identifié comme entreprise active et prête à accueillir des personnes en situation de handicap pour une journée de sensibilisation et de découverte.



Indicateurs liés à l'économie sociale et solidaire en 2022

Pérennité
de
l'emploi

100% des collaborateurs
embauchés en CDI (hors
alternants)

100% des collaborateurs sont
des cadres

Mécénat

15,5 jours durant lesquels des
collaborateurs ont été
déstaffés

(en addition du temps consacré par les
collaborateurs en intermission et le
Senior manager)



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET SENSIBILISER À CETTE DÉMARCHÉ

S'engager pour l'environnement dans le domaine du conseil nécessite d'identifier des points d'amélioration spécifiques. aVB a donc choisi de cibler ses actions dans les domaines où les consommations sont les plus importantes : les énergies, les achats et le numérique. Basé sur un principe de transparence, aVB espère embarquer les acteurs de son environnement dans une dynamique collective pour le développement durable.

Nos objectifs :

aVB s'attache à **développer des pratiques d'achats responsables**, et à **nouer des relations durables** avec ses fournisseurs en s'entourant d'acteurs pour qui la responsabilité sociale et environnementale est une réalité. aVB s'engage aussi à adopter des délais de paiement responsables, dans des délais plus courts que la Loi de Modernisation de l'Economie ne l'impose.

Conscient que des économies sont possibles grâce à la mise en place d'actions simples et durables, aVB promeut une **démarche d'utilisation raisonnable de l'énergie** et des matières premières, notamment à travers une gestion rationnelle des transports, des déchets et des équipements numériques.

aVB met ainsi en place des actions en faveur de la **limitation de sa consommation d'énergie** et, par une surveillance active de la consommation énergétique (électricité) des bureaux, identifie les économies énergétiques qui pourraient être réalisées. Cette vigilance oriente les achats d'appareils électriques peu consommateurs.

aVB complète ce volet énergétique par une politique **de limitation et de compensation des émissions de gaz à effet de serre**.

Enfin, aVB sensibilise son environnement à l'adoption de **comportements durables**. En interne, les collaborateurs sont sensibilisés aux comportements responsables, notamment en faveur de l'environnement. Vis-à-vis de l'extérieur, le Cabinet agit pour promouvoir une dynamique responsable en partageant son investissement et ses actions sociétale et environnementale :

- ▶ Sur son site internet ;
- ▶ Dans des supports de communication dédiés ou non.



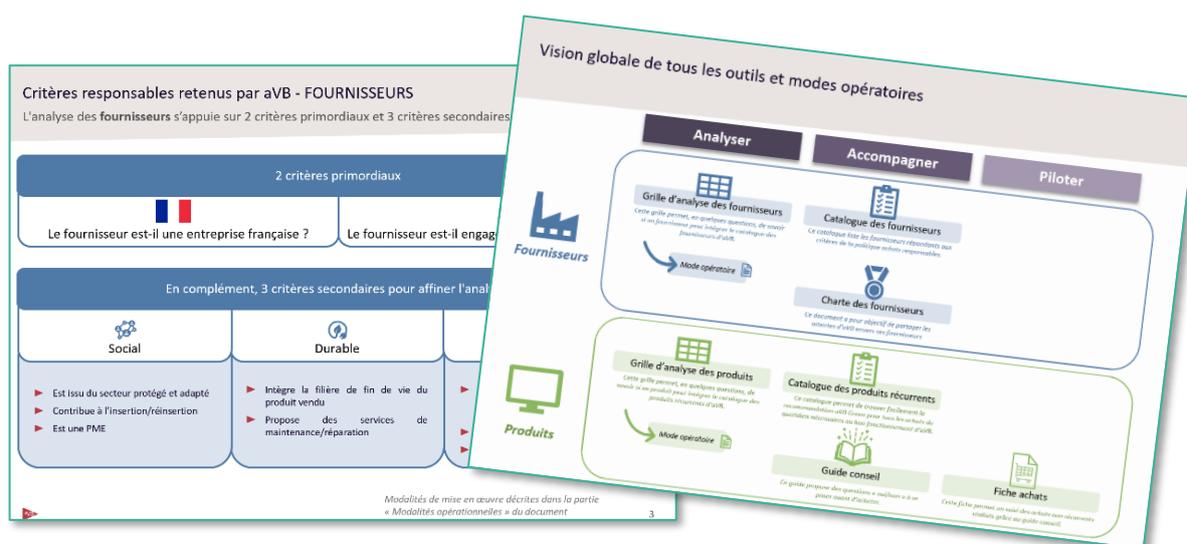
Nos résultats en 2022 :

En 2022, aVB a refondu sa Politique d'achats responsables pour intégrer la dimension de durabilité dans ses opérations quotidiennes. La mise en œuvre des achats responsables est un levier efficace pour décliner le développement durable, tel un vecteur de sensibilisation et de changement des pratiques.

Dans le cadre de ses achats, aVB s'engage à :

- ▶ Intégrer le développement durable dans ses pratiques d'achats ;
- ▶ Réduire l'impact environnemental de ses achats ;
- ▶ Développer les achats solidaires et contribuer à l'emploi des plus fragiles ;
- ▶ Construire et maintenir des relations équilibrées avec ses fournisseurs ;
- ▶ Sensibiliser les collaborateurs d'aVB aux bonnes pratiques achats.

Un ensemble d'outils a été créé afin de guider les acheteurs vers la durabilité et la responsabilité écologique et sociale : Politique, Charte des fournisseurs, grille d'évaluation des fournisseurs, Guide de l'acheteur...



Cette année encore, aVB a pris le soin de calculer son Bilan Carbone®. Cet exercice a été réalisé par le Groupe de travail interne aVB Green qui a vocation à définir et déployer la démarche de développement durable du Cabinet. Conformément à son engagement total, aVB a fait le choix de calculer ses émissions de gaz à effet de serre globalement (soit sur les SCOPES 1, 2 et 3).

51 tonnes de CO₂e ont été générées par l'activité d'aVB en 2022, soit l'empreinte carbone annuelle de 4 français



Ce bilan s'accompagne d'un plan stratégique de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

2 axes de travail pour atteindre la neutralité carbone

Axe 1 : Réduire nos émissions

Notre bilan étant déjà très bon, les potentiels de gain sont réduits. Toutefois, nous avons identifié les actions suivantes :

- ▶ Réviser notre politique d'achats responsables
- ▶ Eco-concevoir des événements
- ▶ Elaborer une politique Green IT
- ▶ Sensibiliser les collaborateurs

Axe 2 : Compenser nos émissions incompressibles

Pour toutes nos émissions qui ne pourront être réduites, nous optons pour l'augmentation des puits de carbone

- ▶ Compenser nos émissions en faisant appels à des organismes spécialisés (Reforest'Action...)
- ▶ Soutenir des projets qui contribue à la neutralité carbone et à la transition écologique

✕

Ces actions
seront portées
par **aVB Green**, le
groupe de travail
interne pour tous
les sujets liés à
l'environnement

9

En 2022, aVB a réitéré son action de compensation carbone avec Reforest'Action, spécialiste de la forêt et entreprise française certifiée B-Corp dont la mission est de « préserver, restaurer et créer des forêts partout dans le monde pour développer dans la durée leurs multiples bénéfices environnementaux, sociaux et économiques ».



CERTIFICAT

DE CONTRIBUTION À LA RESTAURATION D'ÉCOSYSTÈMES FORESTIERS



AVB A PLANTÉ 350 ARBRES
À COUNOZOULS (11) LE 31 MARS 2023

BÉNÉFICES GÉNÉRÉS PAR LE PROJET :

 CLIMAT <small>53 TONNES DE CO2 STOCKÉES</small>	 BIODIVERSITÉ <small>1 050 ABRIS POUR ANIMAUX CRÉÉ(S)</small>	 SANTÉ <small>1 400 MOIS D'OXYGÈNE GÉNÉRÉ(S)</small>	 SOCIAL & ÉCONOMIQUE <small>350 HEURE(S) DE TRAVAIL CRÉÉE(S)</small>
--	---	--	--

WWW.REFORESTACTION.COM



100% des émissions de gaz à effet de serre générés par l'activité d'aVB en 2022 ont été compensées

Enfin, en 2022, aVB a adopté une politique GREEN IT afin de limiter son empreinte numérique CO₂, détaillant :

- ▶ Les 3 engagements adoptés ;
- ▶ Les zones d'action concernées ;
- ▶ Les moyens pour mettre en œuvre ces engagements ;
- ▶ Des exemples d'actions réalisées ;
- ▶ Les rôles et responsabilités des différents acteurs.

3 engagements Green IT : <ul style="list-style-type: none">• Maîtriser notre empreinte écologique liée au numérique• Gérer le cycle de vie des équipements• Sensibiliser les collaborateurs	3 zones d'actions : <ul style="list-style-type: none"> LOGICIELS POSTE DE TRAVAIL DATA CENTER
--	--

Cette politique voit le jour à la suite des enseignements tirés des **campagnes GREEN IT menées depuis 2021 dont la dernière a eu lieu en mai 2022.**

5 Go supprimés sur l'espace de stockage des boîtes mails et Sharepoint en 2022 (soit 460g de CO₂ évités)



Indicateurs liés à l'impact environnemental en 2022

