



aVB impact



TABLE DES MATIERES

TABLEAU DES CONCORDANCES	4
EDITO D’ALEXANDRE GROS, ASSOCIE D’AVB	6
PREALABLES	7
AVB, CABINET DE CONSEIL EN MANAGEMENT ET ORGANISATION	8
MISSIONS ET STRATEGIE	8
ACTIVITES	8
CLIENTS	8
LIEU D’IMPLANTATION :	8
VALEURS	9
GOUVERNANCE	11
GOUVERNANCE D’ENTREPRISE	11
COMITE AVB IMPACT	11
GROUPE AVB IMPACT	12
POLITIQUE ET ENJEUX DE RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE	14
PARTIES PRENANTES	14
ENGAGEMENTS POUR LA RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE	15
DES INITIATIVES CONCRETES	16
OFFRIR A TOUS L’ACCES AUX METIERS DU CONSEIL	19
INFORMER DE MANIERE TRANSPARENTE SUR LE METIER DU CONSEIL ET L’ACTUALITE DU SECTEUR	19
NOS OBJECTIFS :	19
NOS RESULTATS EN 2021 :	20
INDICATEURS D’INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	22
FORMER LES ETUDIANTS AUX PRATIQUES DU CONSEIL	23
NOS OBJECTIFS :	23
NOS RESULTATS EN 2021 :	23
INDICATEURS D’INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	25
FAVORISER UN ACCES EQUITABLE AUX METIERS DU CONSEIL	26
NOS OBJECTIFS :	26
NOS RESULTATS EN 2021 :	26
INDICATEURS D’INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	28
ASSURER LA PROGRESSION ET L’EPANOUISSEMENT DE TOUS LES COLLABORATEURS EN TENANT COMPTE DES FORCES DE CHACUN	30
REUSSIR L’INTEGRATION DES COLLABORATEURS	30
NOS OBJECTIFS :	30
NOS RESULTATS EN 2021 :	30

INDICATEURS D'INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	32
FORMER ET ACCOMPAGNER DE MANIERE CONTINUE LES COLLABORATEURS	33
NOS OBJECTIFS :	33
NOS RESULTATS EN 2021 :	34
INDICATEURS D'INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	36
OFFRIR UN CADRE DE VIE AU TRAVAIL DE QUALITE	37
NOS OBJECTIFS :	37
NOS RESULTATS EN 2021 :	38
INDICATEURS D'INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	40
 <u>DEVELOPPER L'ETHIQUE ET LES PRATIQUES RESPONSABLES AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE NOTRE ENVIRONNEMENT</u>	 42
 ASSURER ET PROMOUVOIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES	 42
NOS OBJECTIFS :	42
NOS RESULTATS EN 2021 :	44
INDICATEURS D'INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	46
PRENDRE PART A L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	47
NOS OBJECTIFS :	47
NOS RESULTATS EN 2021 :	48
INDICATEURS D'INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	50
DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET SENSIBILISER A CETTE DEMARCHE	51
NOS OBJECTIFS :	51
NOS RESULTATS EN 2021 :	52
INDICATEURS D'INFORMATIONS AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME EN 2021	55

Tableau des concordances

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS	10 PRINCIPES DU GC – LONG	ODD	REF. GRI	PAGE
1^{ER} ENGAGEMENT  OFFRIR A TOUS L'ACCES AUX METIERS 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	23
	1.3  Favoriser un accès équitable aux métiers du conseil	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi			26
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,	33

 <p>ASSURER LA PROGRESSION ET L'EPANOUISSEMENT 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</p> <p>7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement</p> <p>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.</p>  <p>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</p> <p>6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi</p> <p>8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p>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.</p>  <p>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.</p>  <p>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</p> <p>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>51</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 2020, notre adhésion au Global Compact avait concrétisé notre engagement pour le respect des 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU sur les Droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Dans le même esprit de développement responsable et durable, l'organisme ECOVADIS récompensait nos efforts par l'attribution du label Platinum, en juin 2020, nous plaçant parmi le Top 1% des entreprises les plus vertueuses.

En 2021, la transformation d'aVB en Entreprise à mission marque une nouvelle étape. La raison d'être d'aVB, inscrite dans les statuts, a fait l'objet de nombreux échanges entre les aVBéens : « **La raison d'être d'aVB est de 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.

La transformation d'aVB en société à mission inscrit la démarche à impact du Cabinet dans un temps long et engage plus fortement les collaborateurs et la Direction dans une stratégie intégrant à la fois les enjeux économiques, environnementaux et sociaux.

Notre action au quotidien, portée par le programme aVB Impact, est retracée dans ce rapport annuel conçu comme un outil de partage sur les sujets qui nous animent, comme un outil de transparence sur nos performances et nos axes de progrès. »

Alexandre GROS



Préalables

En 2020, aVB a lancé une grande réflexion sur son projet d'entreprise. Dans le nouveau contexte législatif en cours de structuration, notamment avec la loi PACTE et compte tenu des grands bouleversements sociétaux, aVB a la volonté de marquer davantage son engagement et sa mission d'entreprise. Pour ce faire, plusieurs travaux et actions ont été amorcés avec les collaborateurs et ont été poursuivis en 2021 :

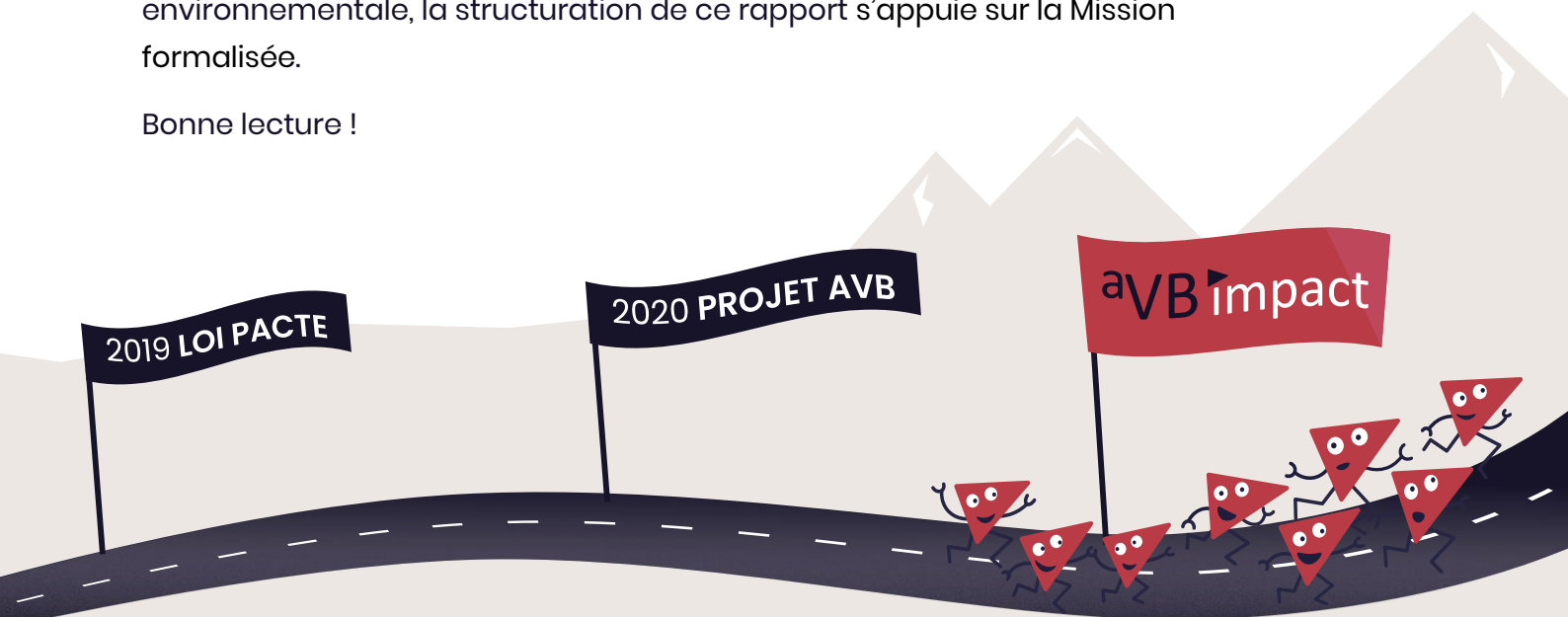
- ▶ **Définition de la raison d'être d'aVB**
- ▶ **Formalisation de notre mission et enregistrement des nouveaux statuts du Cabinet**

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

- ▶ **Déclinaison de notre Mission en engagements**
- ▶ **Création d'aVB Impact, groupe de travail interne dédié au pilotage de cette mission**
- ▶ **Création d'un Comité à Mission (« Comité aVB Impact »), chargé exclusivement du suivi de l'exécution de la Mission d'aVB**

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

Inscription de la Mission
dans les statuts et
lancement d'aVB Impact
pour renforcer notre
impact positif

aVB, Cabinet de conseil en management et organisation

MISSIONS ET STRATEGIE

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.

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.

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 2021, plus de 9 missions sur 10 sont réalisées avec des clients historiques.

LIEU D'IMPLANTATION :

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

Quelques repères :



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 :

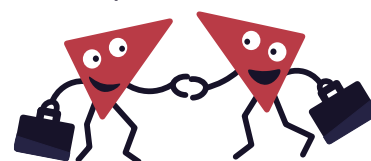
- **L'engagement** est l'une des pierres fondatrices d'aVB. Il s'exprime par l'investissement personnel que chaque collaborateur met dans sa mission, pour comprendre et s'approprier les problématiques de nos clients, faire émerger des solutions, fédérer les acteurs pour atteindre les résultats. Favorisant 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 2021, le COP s'étoffe et accueille un nouveau membre, Elodie Dauger. Après avoir intégré le Cabinet en 2014, et avoir suivi un parcours de formation personnalisé, cette consultante spécialisée en data analysis vient renforcer l'équipe managériale 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 membre du COP, et des consultants volontaires, assure la cohérence opérationnelle de la mise en œuvre des objectifs d'aVB.

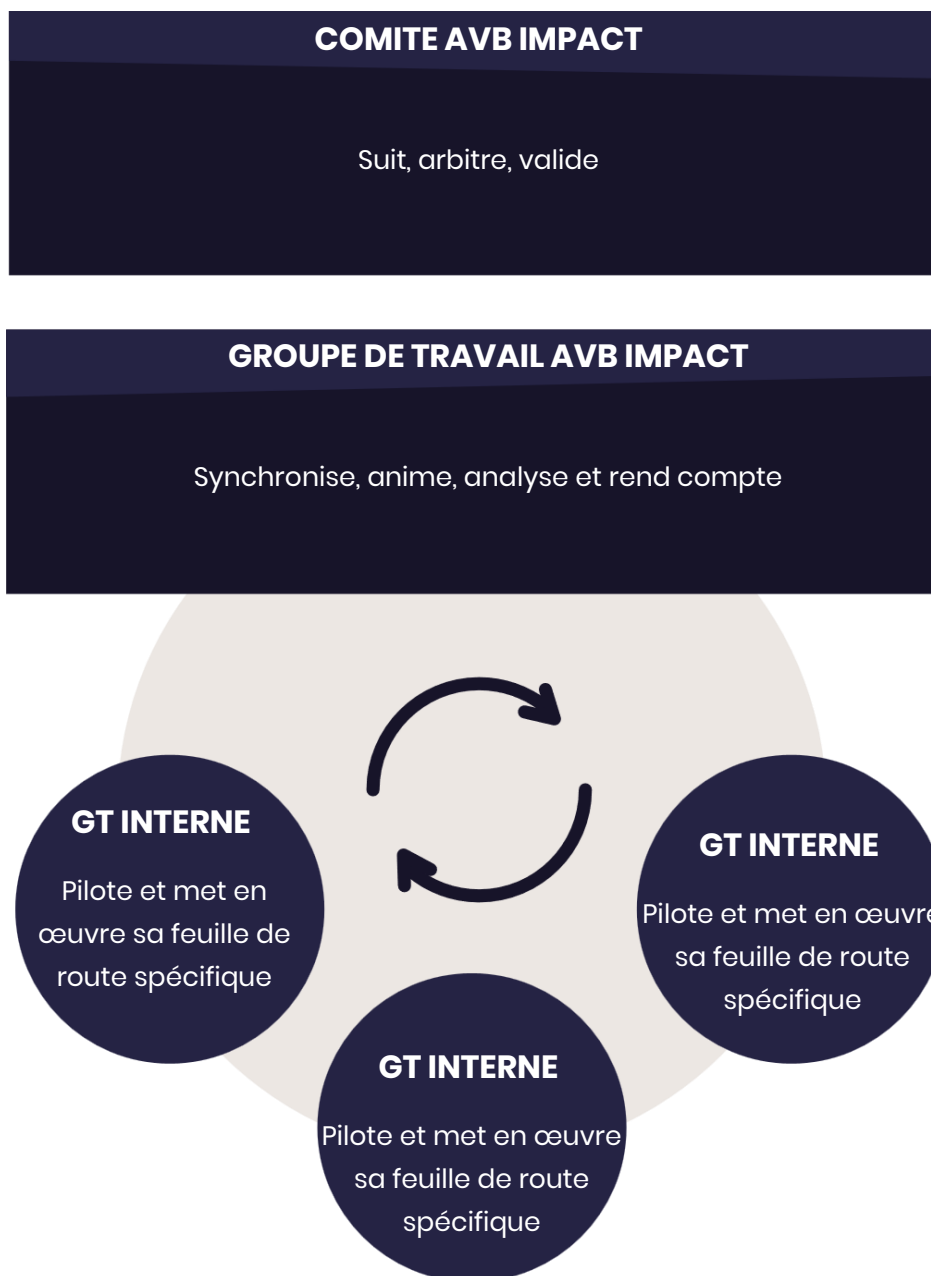


Le Groupe de travail aVB impact propose la stratégie de responsabilité sociétale et environnementale au Comité aVB impact qui est en charge de la valider.

En 2021, le Groupe de travail aVB Impact a eu pour ligne de conduite de « Structurer la démarche » :

- ▶ Construction du projet d'entreprise à Mission ;
- ▶ Transformation des statuts juridiques d'aVB en Entreprise à Mission ;
- ▶ Définition du format des Comités aVB Impact ;
- ▶ Définition d'une méthode de travail transversale pour la réalisation de la Mission (outils, modalités de pilotage, modalités de communication...).

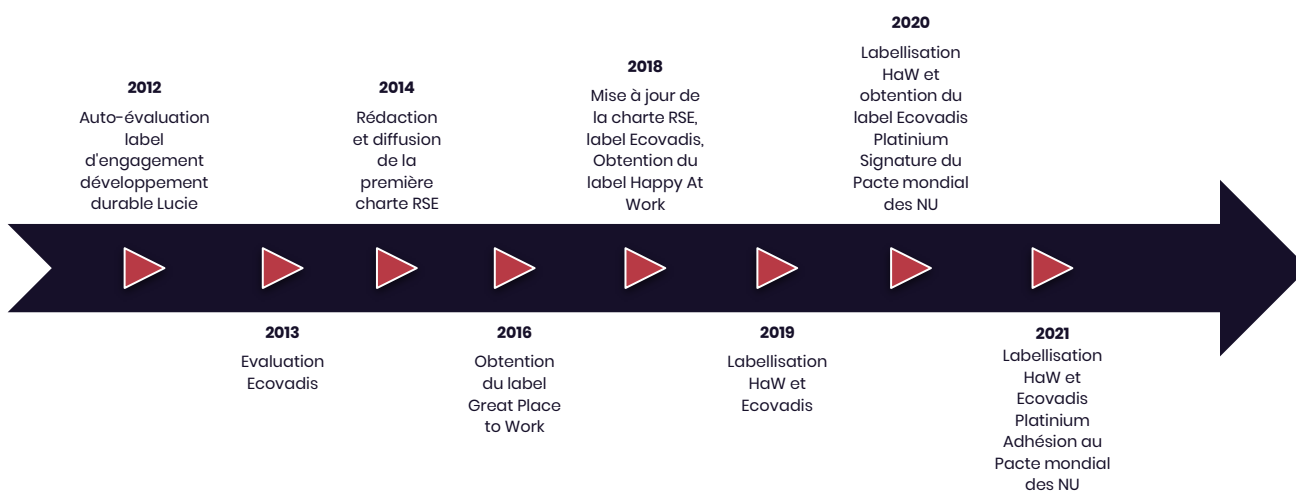
La démarche du Cabinet se veut collective et le groupe aVB Impact s'appuie sur les réalisations entreprises par les différents groupes de travail internes. Chacun de ces groupes mène des actions sur un périmètre qui lui est propre (animation de la vie interne, politique écologique, modalités de recrutement,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



POLITIQUE ET ENJEUX DE RESPONSABILITE SOCIETALE 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, 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^{EME} 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^{EME} 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

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

Une approche GRI

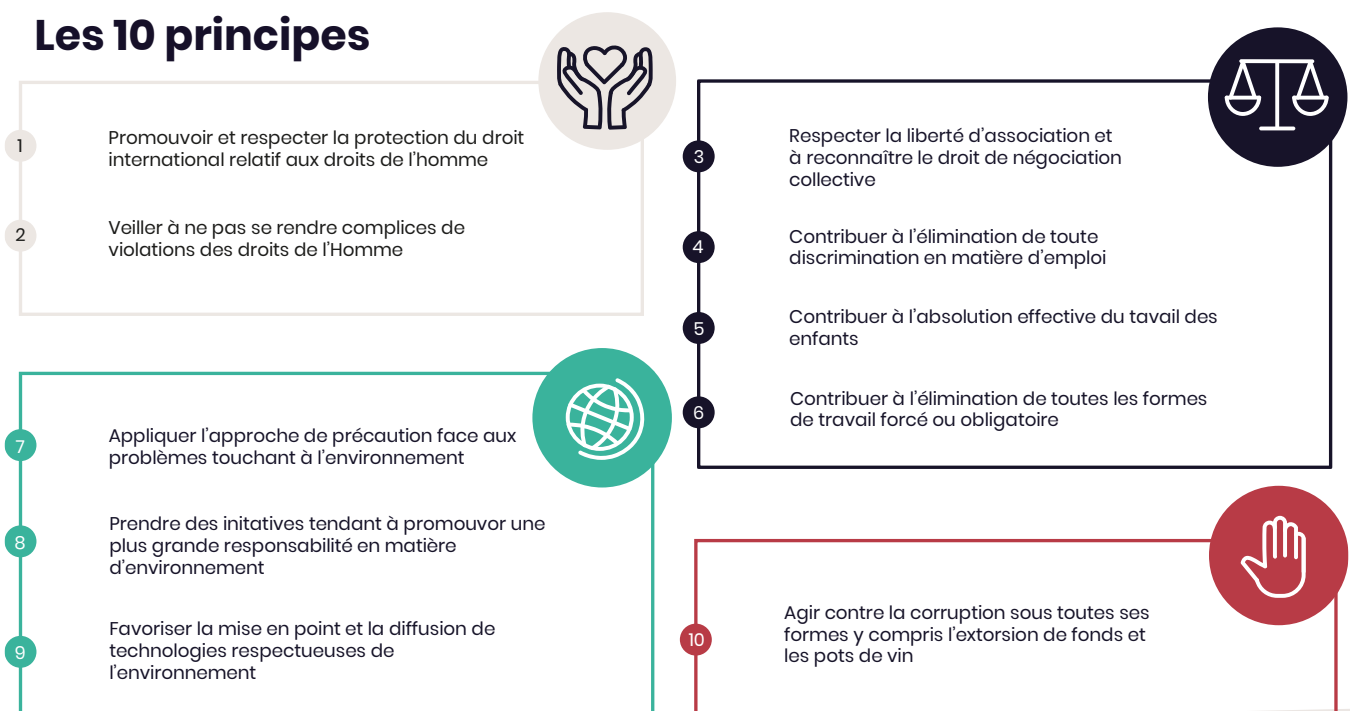
Depuis la rédaction de sa politique RSE 2019-2024, aVB s'appuie sur la norme GRI avec l'option « Rapport conforme avec critères essentiels ».

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.

Le pacte mondial des Nations Unies

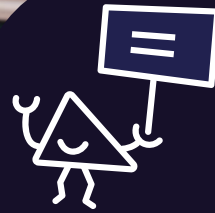
En 2020, aVB a signé pour la première fois le Pacte mondial des Nations Unies. En 2021, aVB a renouvelé son engagement à promouvoir et respecter les 10 principes qui le composent.

Les 10 principes



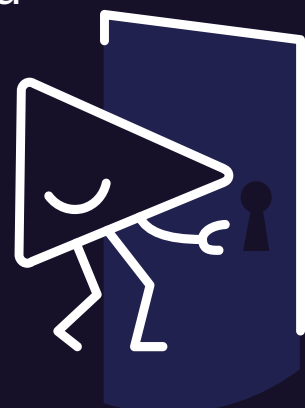
B-Corp

En 2021, simultanément à la démarche pour devenir Entreprise à Mission, aVB s'est soumis au questionnaire B-Corp (BIA - B Impact Assessment) et a amorcé le processus de certification. Le Cabinet attend désormais l'audit de démarrage 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 MANIERE TRANSPARENTE SUR LE METIER DU CONSEIL ET L'ACTUALITE 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, participation aux missions internes, dispositif d'accompagnement...

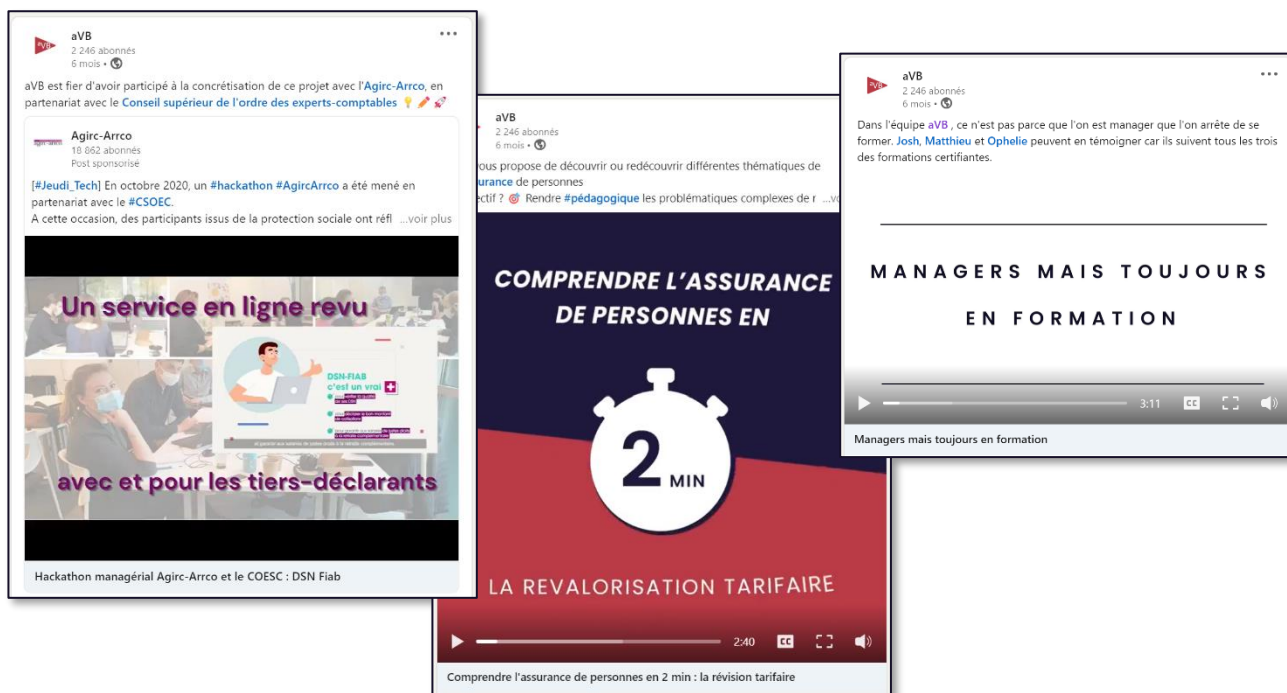
aVB use de **différents médias** pour partager et rendre accessible au plus grand nombre ces informations :

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



Nos résultats en 2021 :

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 un contenu dynamique, riche et diversifié.



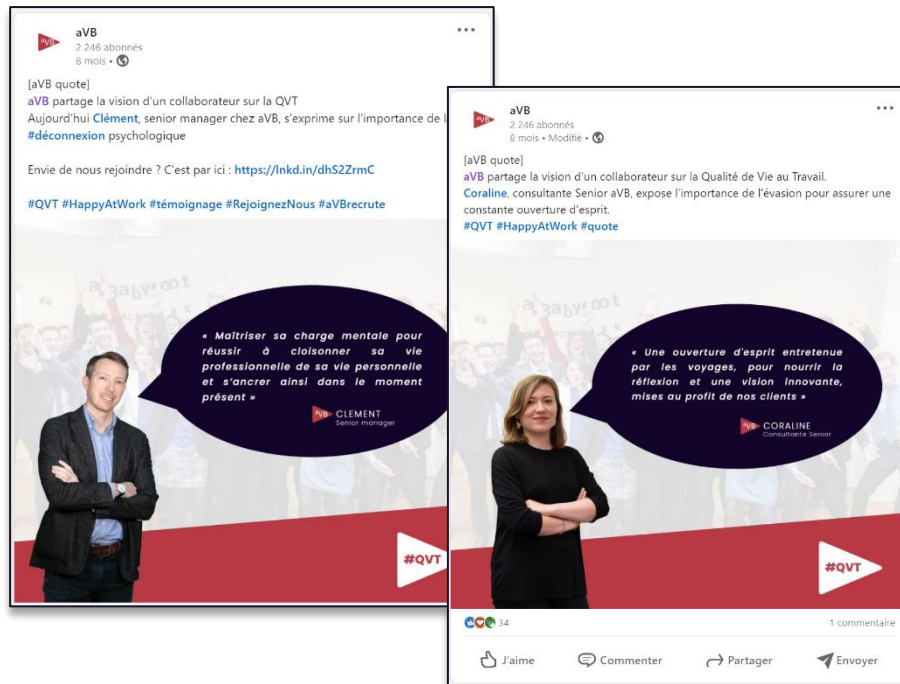
60 posts LinkedIn ont été publiés en 2021

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.

1/3 des contenus LinkedIn sous format vidéo
+561 d'abonnées à la page LinkedIn aVB en 2021



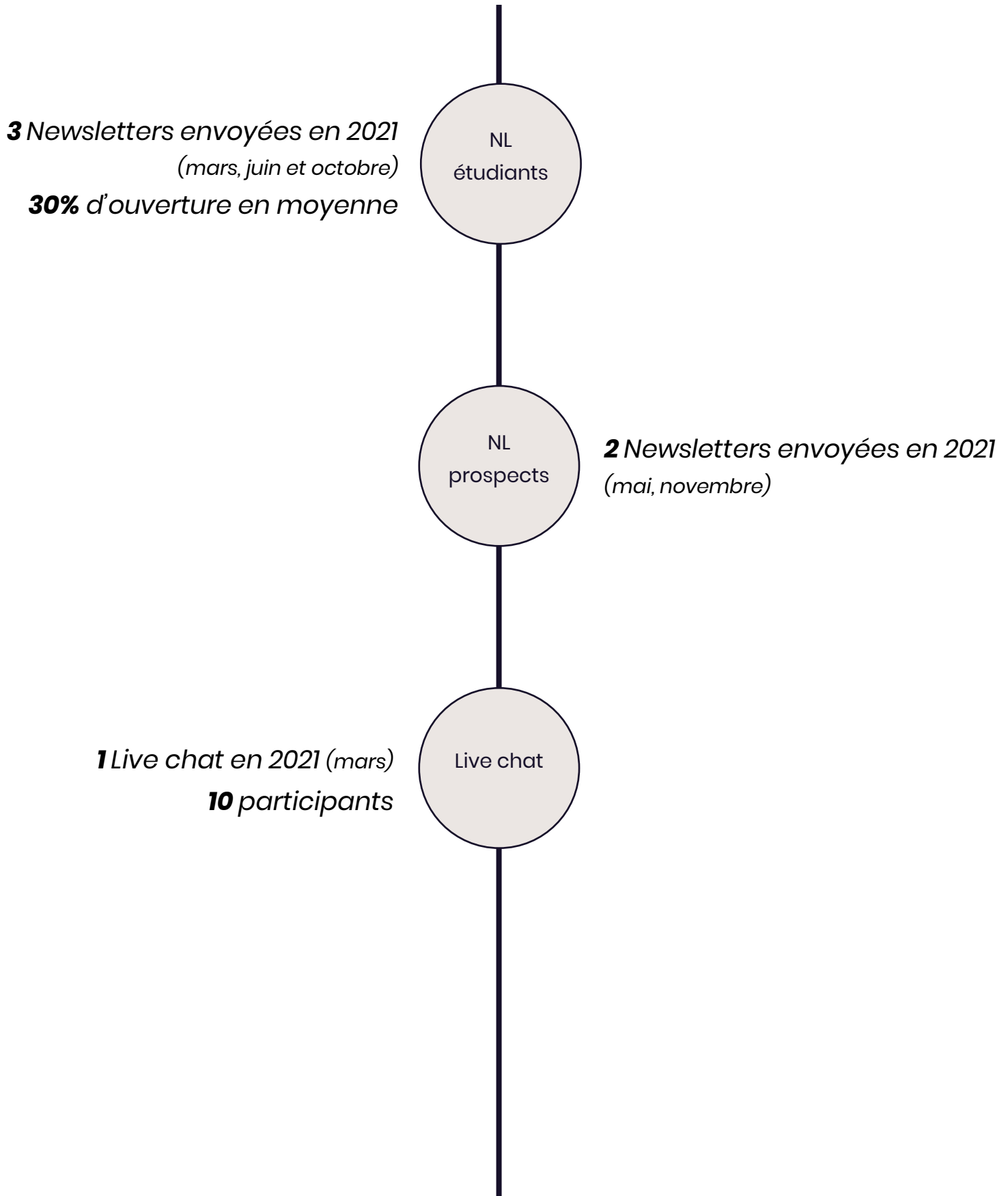
En 2021, aVB a également donné la parole à ses collaborateurs afin que ceux-ci puissent, avec leurs mots, leur parcours et leur personnalité, raconter la QVT (Qualité de Vie au Travail) chez aVB.



3 témoignages publiés (et 3 autres collectés)



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021



FORMER LES ETUDIANTS 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
- ▶ De nombreux retours d'expérience vécus en mission
- ▶ Des fiches pratiques et de méthodologie

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 2021 :

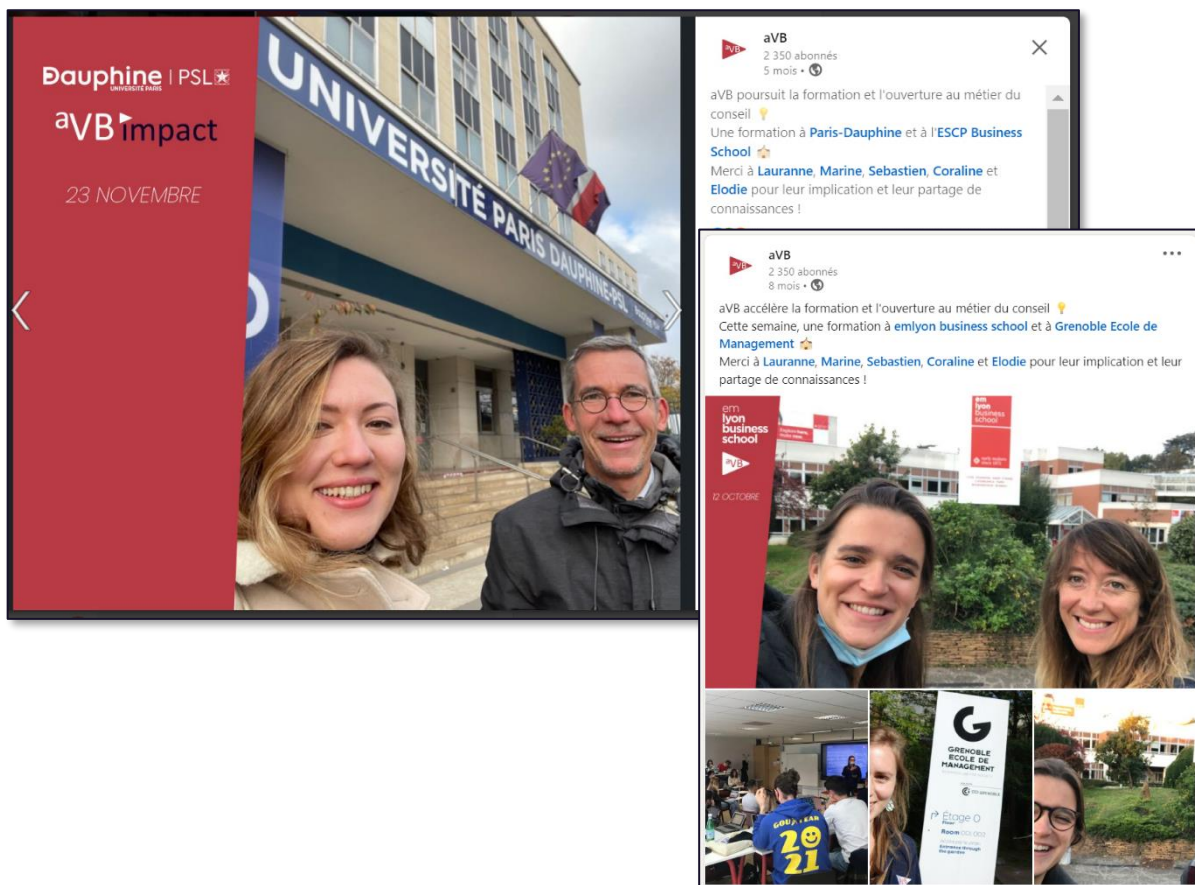
Depuis 4 ans, aVB a construit et anime un cours d'innovation auprès des élèves du parcours conseil de Grenoble Ecole de Management (GEM). Durant une journée, un manager et un consultant initient les étudiants GEM à « l'innovation en mission » à travers plusieurs modules, mêlant théorie et ateliers pratiques (mises en situation, retours d'expérience, cas pratiques).

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

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 2021, aVB s'engage un peu plus auprès des étudiants et ouvre son intervention à trois nouveaux établissements : Les Mines, l'EM Lyon et l'Université Paris Dauphine.



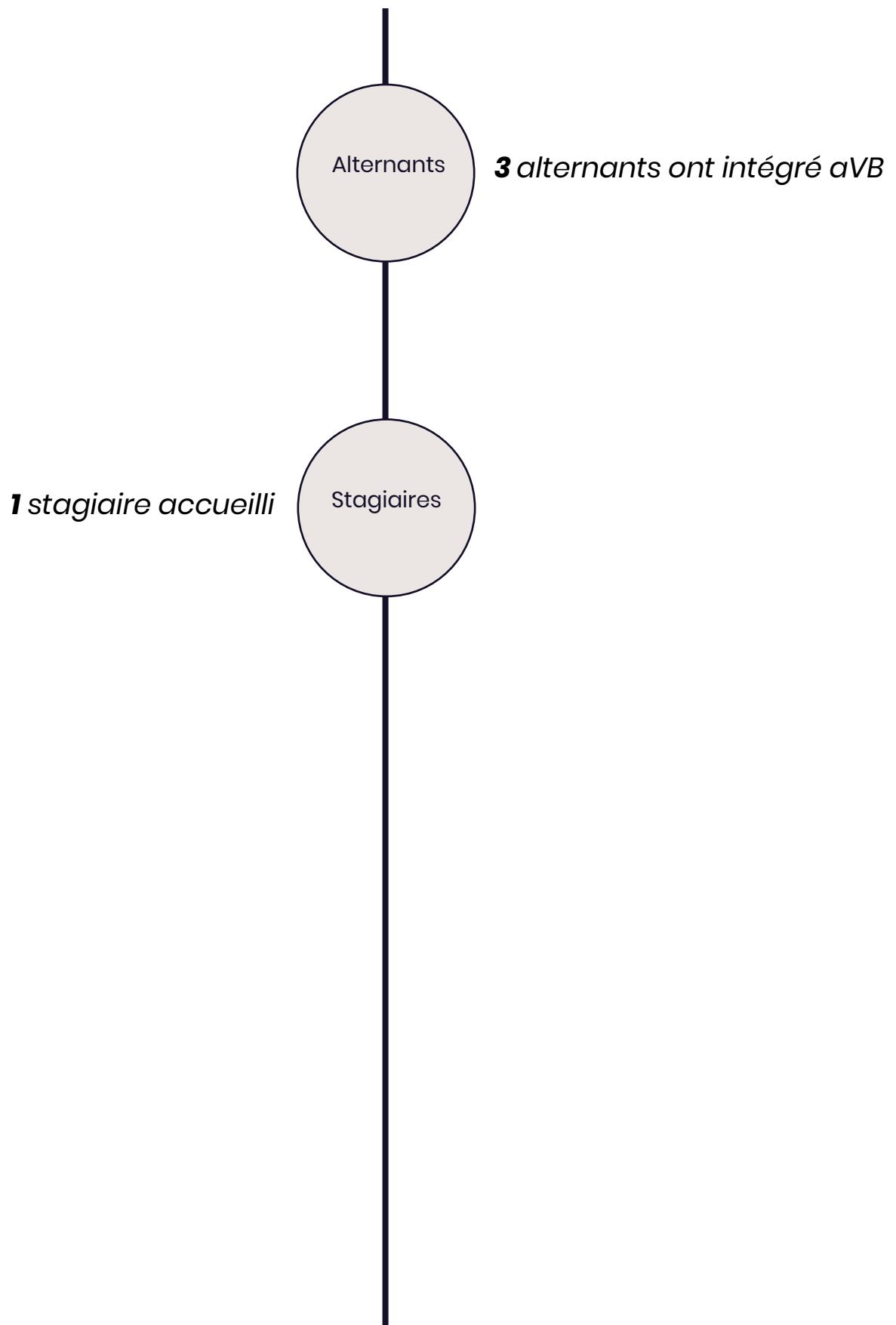


4 écoles partenaires d'aVB (GEM, EM Lyon, Université Paris-Dauphine, Les Mines)

131 étudiants ont participé à ces modules découverte



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021



FAVORISER UN ACCES EQUITABLE AUX METIERS 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 3 canaux :

- ▶ La **plateforme de recrutement** : point d'entrée unique des candidatures, cette plateforme est identifiable de tous et simplifie l'accès au process de recrutement du Cabinet,
- ▶ Les **soirées de recrutement** (hors période d'épidémie de COVID) : 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,
- ▶ Durant les périodes de confinement et de risques sanitaires, les **live chats**, discussions virtuelles sur LinkedIn afin de présenter les métiers du conseil et le Cabinet ont servi de plateforme d'échanges entre aVB et les potentiels candidats, notamment pour préciser les processus 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.

Nos résultats en 2021 :

Sur la base du process de recrutement complètement refondu en 2019 et la mise en place du questionnaire unique en 2020, **aVB en 2021 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
- ▶ 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...

Près de 50% des aVBéens ont démarré leur carrière dans un secteur autre que le conseil

Près de 10% des aVBéens sont de nationalité étrangère



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 cas 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.**



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021

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

Discrimi-
nation





**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

REUSSIR L'INTEGRATION DES COLLABORATEURS

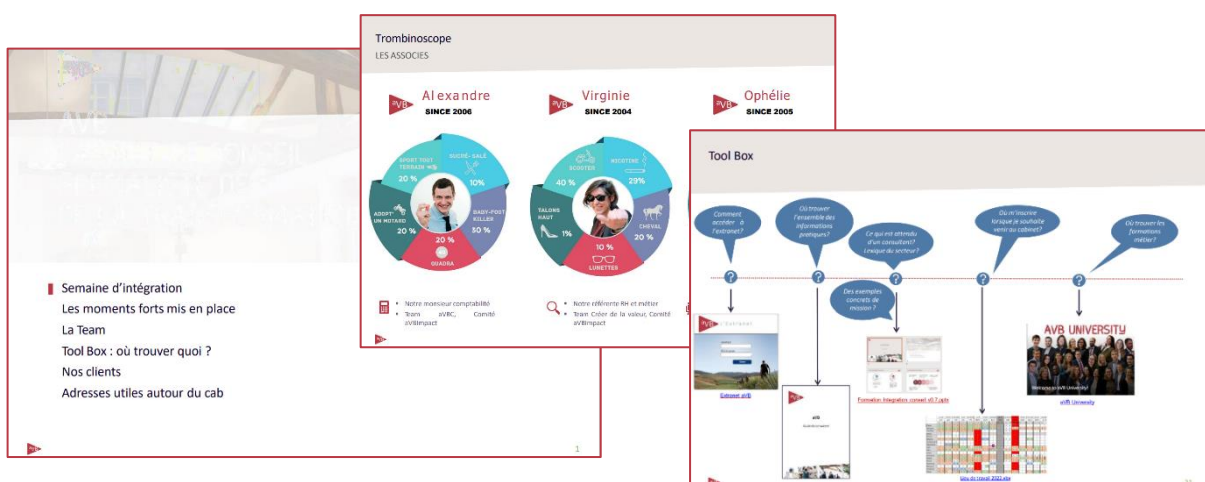
Nos objectifs :

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 2021 :

En 2021, aVB a choisi de revoir son dispositif d'accueil des nouveaux collaborateurs, notamment les supports diffusés aux nouvelles recrues afin de mieux les accompagner et les intégrer dans l'équipe du Cabinet. A ce titre, aVB remet désormais un document de bienvenue à chaque nouvel arrivant afin de les guider dans la connaissance du fonctionnement d'aVB, des collaborateurs et de l'environnement du Cabinet. Ce document liste également les documents outils de base pour faciliter l'intégration.



En 2021, aVB a renforcé l'équipe de Parrains/Marraines en charge d'accompagner les nouvelles recrues intégrant le Cabinet au grade de Junior. Davantage de consultants expérimentés ont pu accompagner les Juniors et leur permettre de :

- ▶ Comprendre le fonctionnement du Cabinet, le fonctionnement RH et le rôle du manager,
- ▶ Comprendre l'environnement de l'assurance,
- ▶ Comprendre le rôle de conseil,
- ▶ Maîtriser parfaitement l'Elevator Pitch d'aVB,
- ▶ S'intégrer dans l'équipe aVB et se sentir à l'aise au sein du groupe des collaborateurs.

Le parrainage, une initiative pour renforcer l'intégration des consultants

Le parrainage est mis en place afin :

- ▶ De créer plus de lien entre les collaborateurs,
- ▶ De permettre aux consultants de se sentir comme un poisson dans l'eau chez aVB,
- ▶ D'intégrer les nouveaux consultants.

Les consultants superviseurs et jeunes managers incarnent le lien entre les consultants moins expérimentés et l'équipe managériale d'aVB.



Ils connaissent les rouages d'aVB et sont plus proches des consultants en terme d'expérience

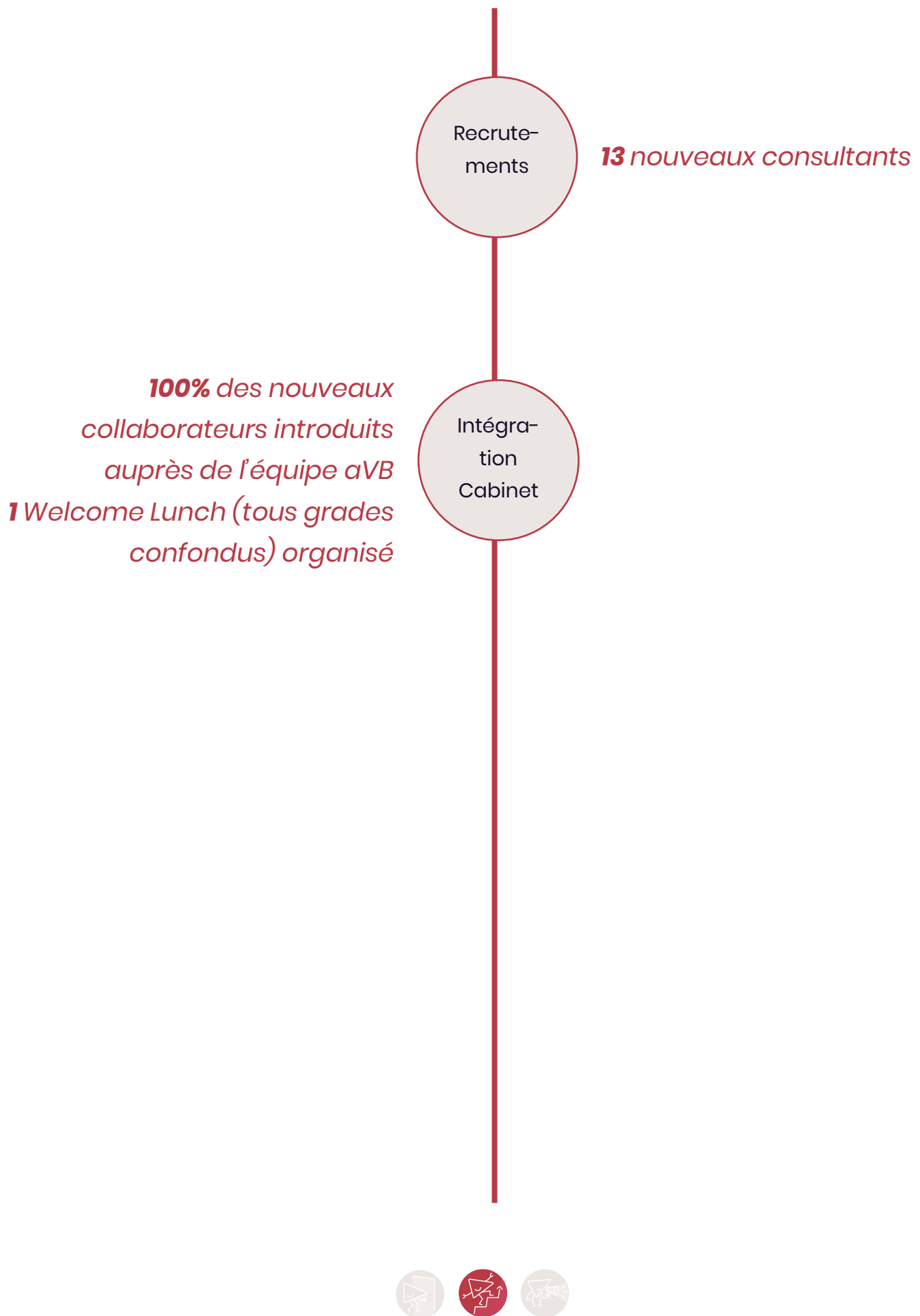
Ils peuvent partager leurs retours d'expériences et expertises

Ils sont reconnus sur leurs compétences et leur capacité à accompagner les moins expérimentés

En 2020, seuls les collaborateurs du niveau « consultant » sont accompagnés.

10 Consultants Juniors ont bénéficié de ce dispositif en 2021
7 Consultants expérimentés ont accompagné les Juniors en 2021

Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021



FORMER ET ACCOMPAGNER DE MANIERE 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 ». Ces packs qui comprennent des formations spécifiques à chaque grade permettent au consultant de se former aux compétences nécessaires dans son grade quel que soit le type de mission.

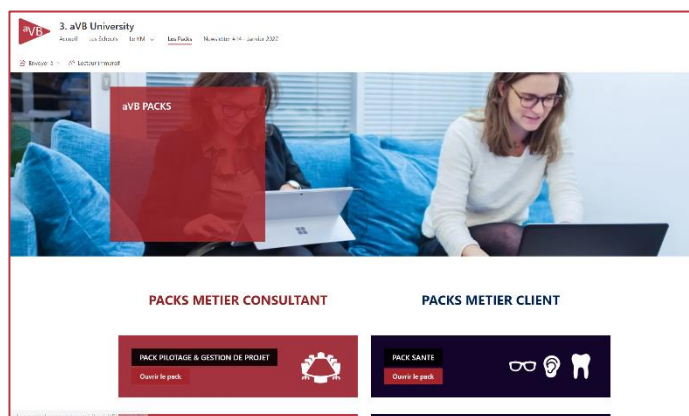


Les formations aVB sont dispensées selon différents formats : sessions de formation, déjeuners thématiques, ateliers...

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 2021 :

Cette année, aVB a continué d'étoffer son catalogue général de formations en proposant de nouveaux packs. Ces packs offrent aux collaborateurs des ressources thématiques aisément accessibles sur le KM et leur permettant de s'outiller rapidement selon leur besoin.



5 Packs de formation créés en 2021

En 2021, aVB a refondu les fiches « Débrief Mission » afin d'évaluer avec plus de précision et d'équité les collaborateurs. Les nouveaux modèles d'évaluation mettent davantage l'accent sur les compétences transversales nécessaires à la réalisation de missions de conseil. La grille proposée, plus fine que par le passé, permet aux Consultants de mieux comprendre les attendus de leur grade et les acquis visés pour progresser vers le grade supérieur.

3 Nouvelles fiches « Débrief » créées en 2021 (1 par grade Consultants)

Enfin, afin de renforcer l'accompagnement de ses collaborateurs, le **dispositif de parrainage a été étendu aux consultants Seniors.** Le modèle d'accompagnement, adapté au niveau d'expérience, est davantage orienté sur le partage d'expérience :

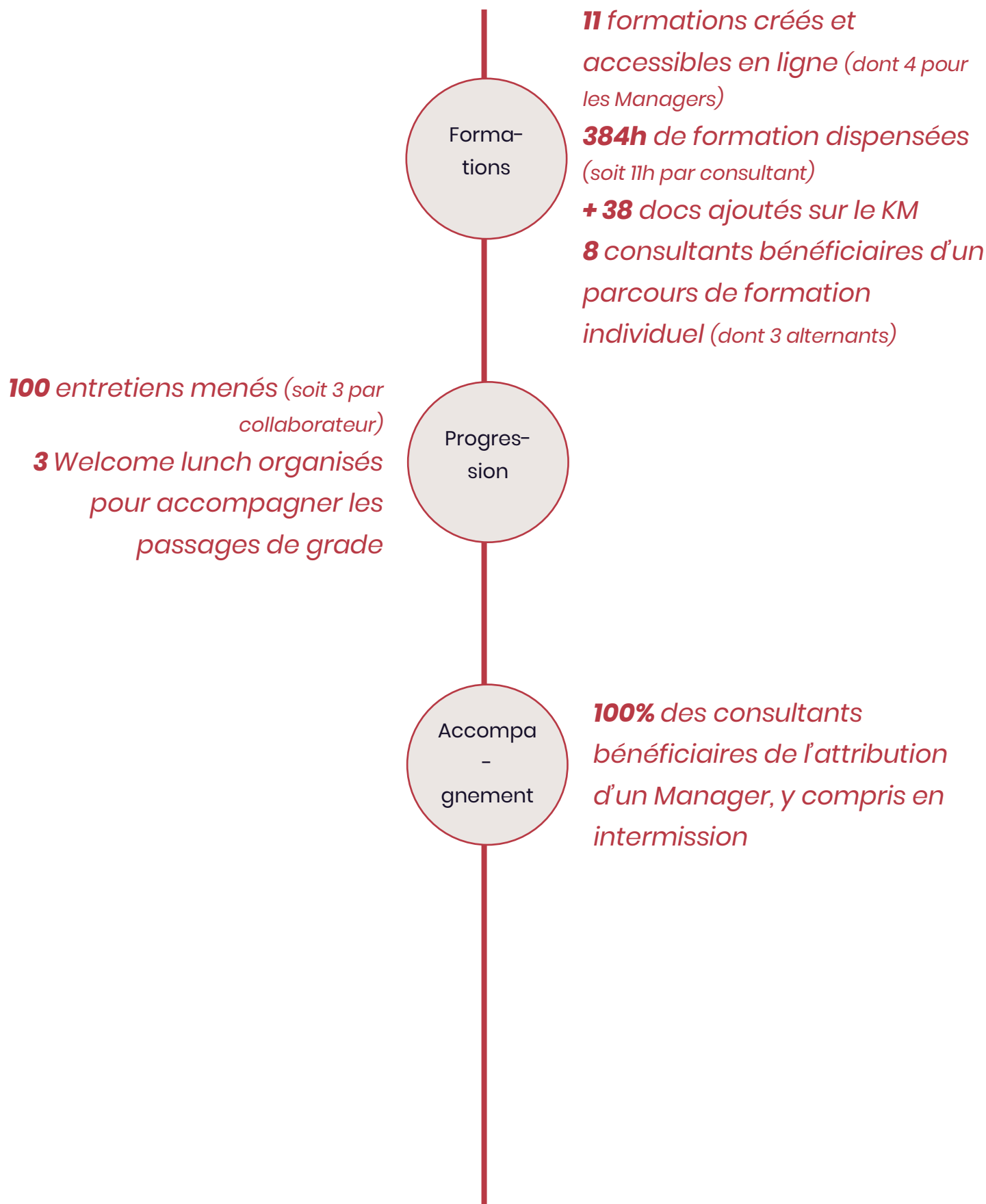
- Echanger librement sur les difficultés classiques susceptibles d'être rencontrées dans la progression chez aVB,

- Bénéficier du retour d'expérience du Parrain/de la Marraine et disposer de clés pour progresser.

6 *Consultants Séniors ont bénéficié de ce dispositif en 2021*



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021



OFFRIR UN CADRE DE VIE AU TRAVAIL DE QUALITE

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, réunion 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 2021 :

aVB propose de nombreux groupes de travail permettant à chaque consultant qui le souhaite de s'investir dans la construction du Cabinet. En 2021, aVB a fait évoluer son organisation afin d'accompagner la croissance du Cabinet et mieux répondre à ses objectifs. A ce titre, les groupes de travail internes ont été renouvelés.



86% des collaborateurs se sont investis dans des groupes de travail en 2021

Dans le cadre de sa démarche QVT (Qualité de Vie au Travail), **aVB a mis en place des cours de Yoga animés par une professionnelle depuis novembre 2020.** Afin de continuer à offrir aux consultants volontaires une pause bien-être, dans un contexte sanitaire encore difficile et requérant des dispositifs de télétravail, aVB a maintenu l'organisation d'une séance de yoga hebdomadaire. aVB travaille en permanence à proposer aux consultants (des études sont en cours pour des activités sportives complémentaires).



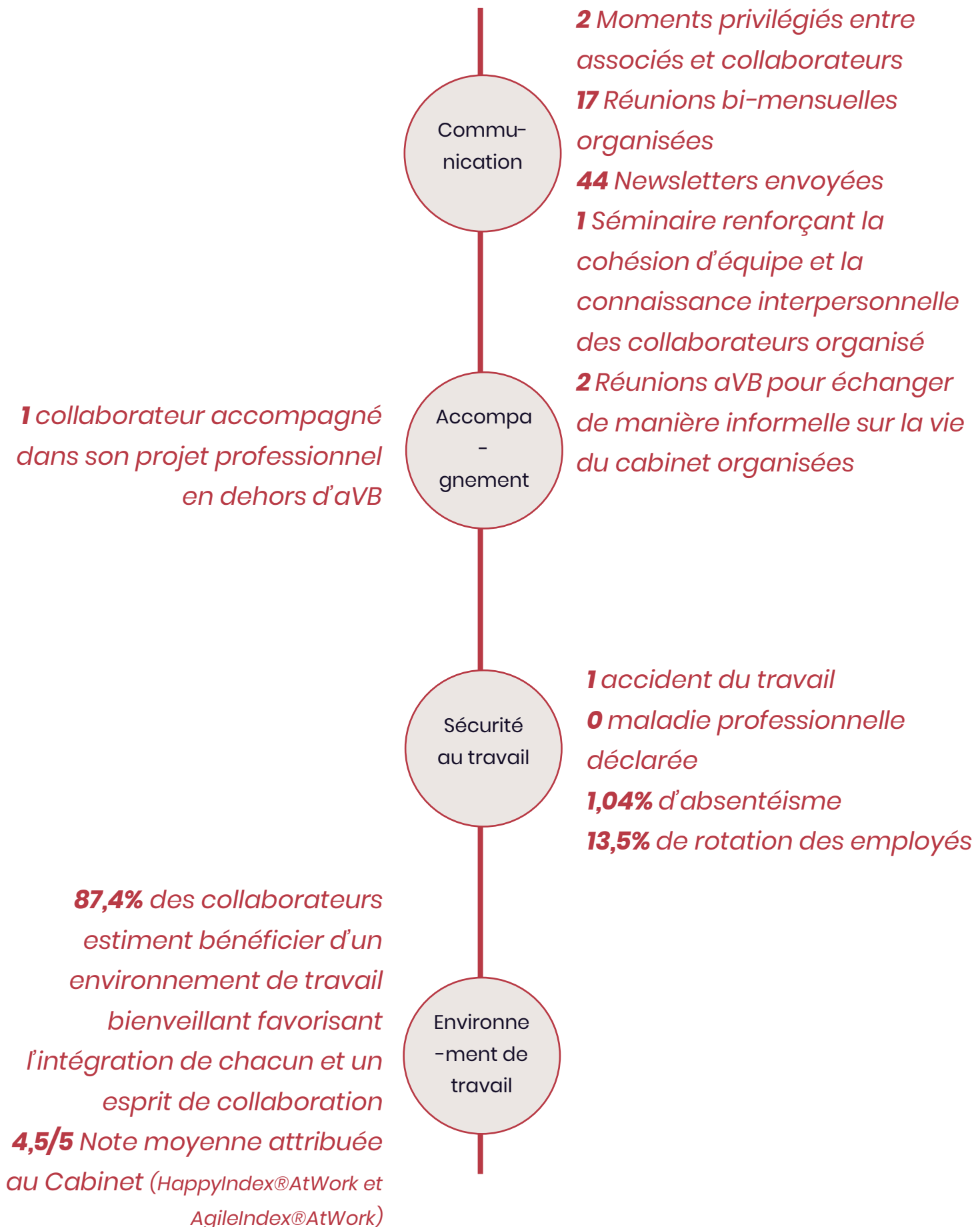
36 cours de Yoga proposés aux collaborateurs en 2021

La pandémie de la COVID-19 et les dispositions gouvernementales mises en place en vue de la maîtriser et d'y mettre fin ont eu des conséquences importantes sur les pratiques professionnelles et notamment sur le recours accru au télétravail. Si une communication autour des effets du télétravail, des bonnes pratiques et des solutions d'accompagnement en cas de difficulté a été mise en place en 2020, **aVB a décidé en 2021 de formaliser et encadrer le recours au télétravail afin de garantir la qualité du cadre du travail de ses collaborateurs.**

Et le Télétravail dans tout ça ?	
<p>On travaille d'où l'on veut pour autant que</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Le manager de mission ou de suivi de l'interstaffing est d'accord. C'est lui qui prend la décision au regard <ul style="list-style-type: none"> • du client et de ce que ce dernier accepte • des besoins de missions, • du niveau d'autonomie et d'expérience du consultant.. ▶ Le consultant puisse revenir dans les 24 heures pour un point physique (même pour 1 heure). <ul style="list-style-type: none"> • Les déplacements restent à la charge du consultant. • La distance ne peut être opposée comme justificatif d'impossibilité à honorer un RV ▶ Les conditions de travail en TT sont identiques à celles sur site <ul style="list-style-type: none"> • Réactivité (ne pas expliquer qu'on est en TT si en fait on est injoignable) • Qualité de la réception internet • etc 	<p>Sous réserve de présence aux événements obligatoires</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Les RAV (1 fois par trimestre, en mode 100% détente) ▶ Soirées clients ▶ Entretiens debrief / point carrière ▶ Soirée recrutement ▶ ...

51% des jours travaillés ont été télétravaillés en 2021

Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021





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

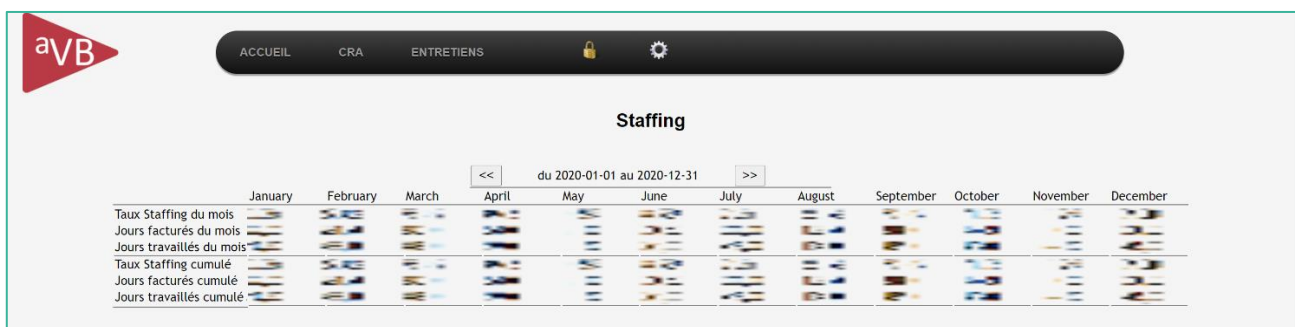


derniers s'engagent à ne pas utiliser les livrables réalisés pour un client à des fins commerciales.

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.



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.

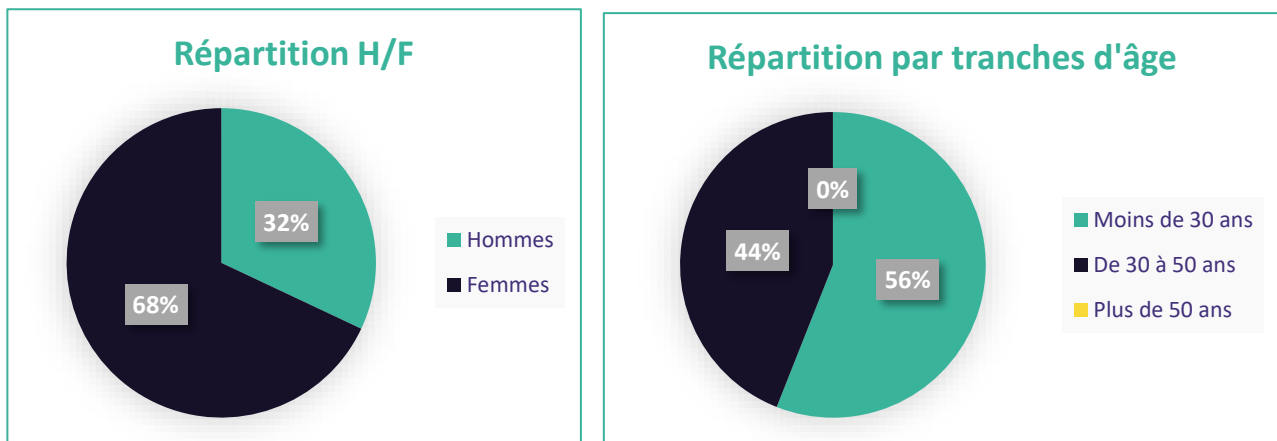
aVB se conforme aux termes figurant dans le vademecum « **Ethique et Transparence – Prévenir le risque de corruption dans les PME** » de l'organisation Transparency International France. Les collaborateurs d'aVB ne doivent accorder ou recevoir, directement ou indirectement à un tiers, des traitements 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 2021 :

aVB inscrit son activité et sa gouvernance dans le cadre légal en vigueur et agit pour veiller à la conformité de ses résultats. A 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 2021

aVB assure une diversité dans ses organes de décision. **En 2021, l'instance de gouvernance du Cabinet, le COP, intègre un nouveau membre.** Ainsi le COP est désormais composé à 90% de collaborateurs entre 30 et 50 ans et à 10% de collaborateurs de plus de 50 ans. Les femmes représentent 50% des membres du COP (5/10).



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 2021.**

100% des nouveaux collaborateurs été sensibilisés à la confidentialité et la sécurité de l'information en 2021

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 2021, 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.



En 2021, aVB a même conçu un dossier spécial à destination de ces clients au sujet d'une évolution règlementaire importante pour le secteur de l'Assurance de Personnes : la mise en place de ROC (Reste à charge 0).

FOCUS SUR

by aVB, cabinet de conseil spécialiste de la transformation

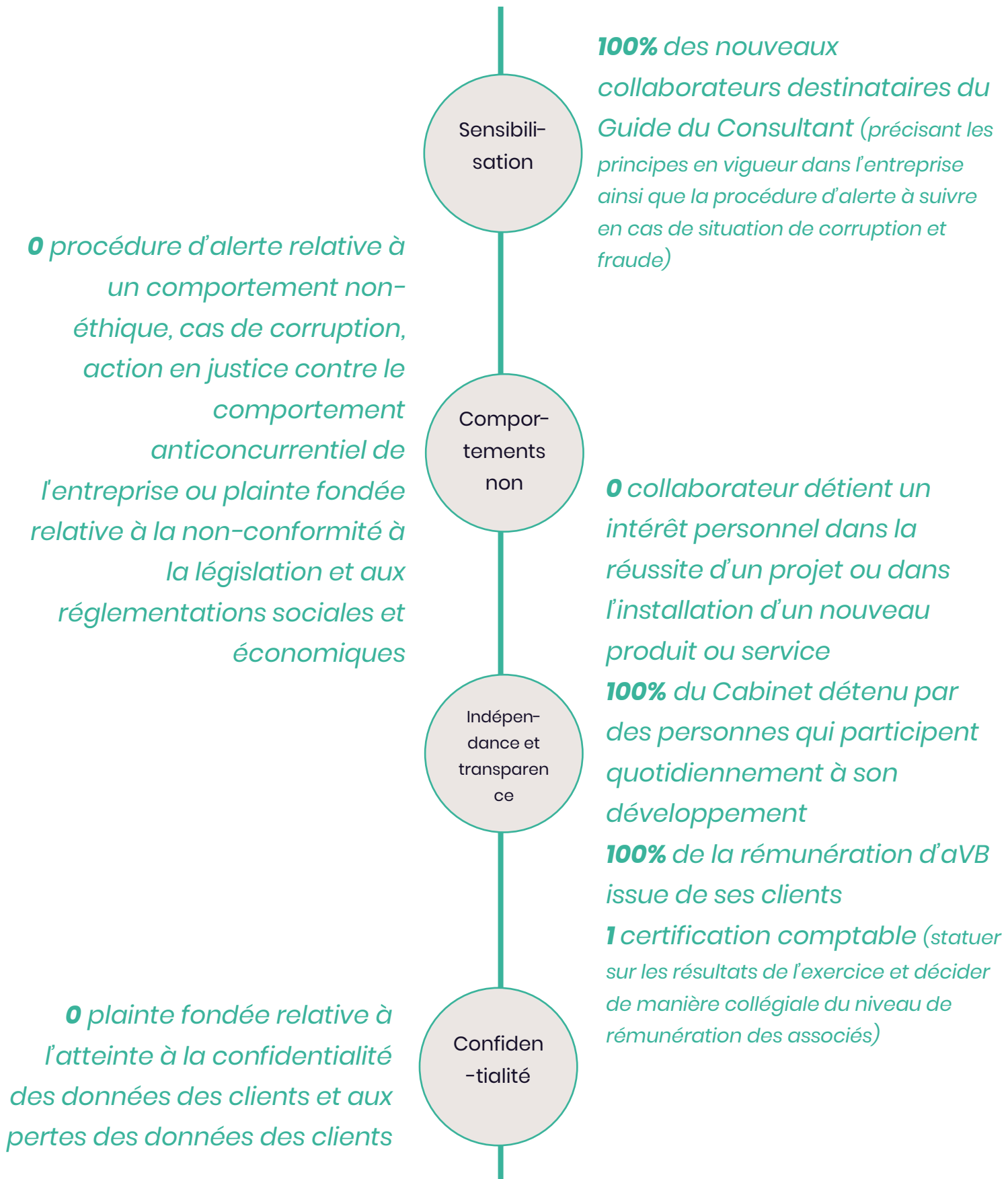
« ROC, simplifier le tiers payant hôpital »

ROC, projet lancé conjointement entre la DGOS et les complémentaires santé, vise à simplifier le tiers payant sur la part complémentaire entre les établissements de santé et les organismes complémentaires.

Fort de constats de lourdeurs ou de dysfonctionnements administratifs, financiers et de traitement, le projet ROC s'attache à simplifier le processus de facturation des hôpitaux en s'appuyant sur la standardisation et la sécurisation des échanges, la mise en place du temps réel et la dématérialisation des flux.

Retour dans ce FOCUS sur les principaux points à retenir pour se lancer !

Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021



PRENDRE PART A L'ECONOMIE 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 aux 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 :

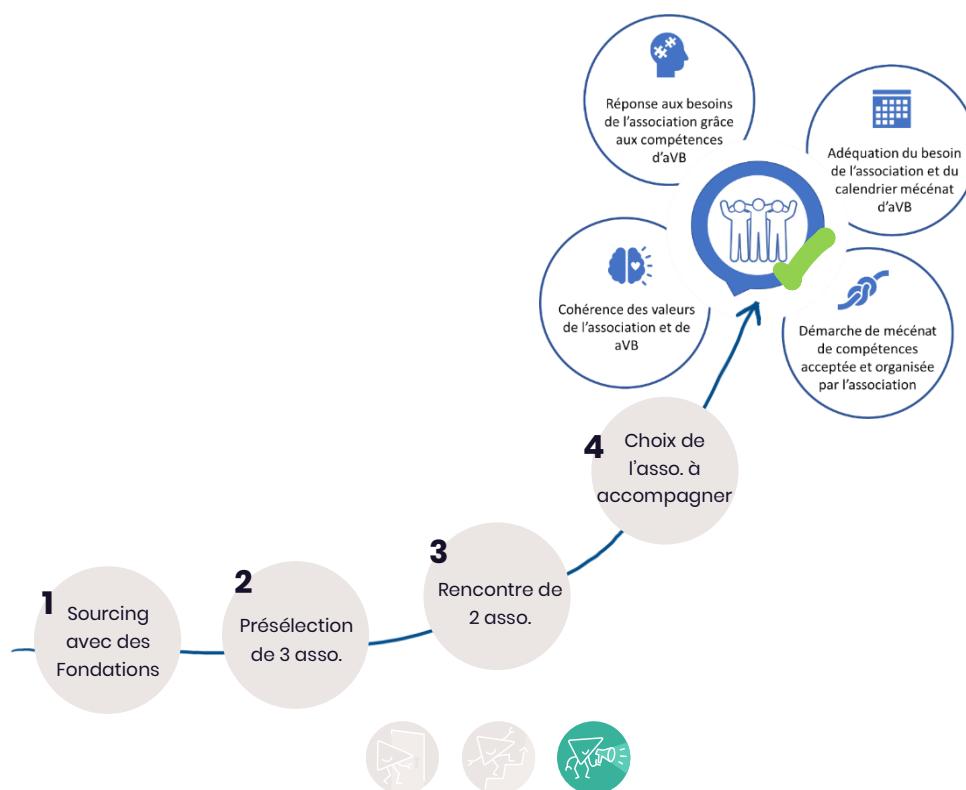
- L'achat ou le don de matériel auprès d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et notamment de celui des Antes, dans un souci de permettre l'intégration de tous dans la société, et notamment des personnes handicapées,
- L'ouverture du secteur du conseil aux personnes atteintes de handicap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

Nos résultats en 2021 :

En 2021, 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
48 documents accessibles aux collaborateurs expliquent et valorisent le système de protection sociale française en 2021

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 2021, aVB a accompagné Like ton Job, une association qui a pour vocation d'offrir aux collégiens issus de quartiers défavorisés la possibilité de développer leur curiosité et d'étendre leur champ des possibles. Il s'agit de leur apporter, grâce à l'intervention de professionnels, une vision dynamique, passionnante et engageante de la vie professionnelle quelle qu'elle soit, pour qu'ils :



- ▶ deviennent entrepreneurs, acteurs de leurs parcours
- ▶ retrouvent du sens au travail scolaire

Forte de trois années d'expérience, l'association Like ton Job souhaitait élargir son champ d'actions et déployer son activité sur de nouveaux territoires en conservant son identité et son modèle. Dans ce cadre, aVB a proposé un accompagnement pour réfléchir au modèle Like ton Job de demain et construire la stratégie de développement de l'association à horizon 3 ans.

4 consultants, 1 senior manager et 1 associé d'aVB se sont engagés dans cette activité de mécénat en 2021
6 ateliers de travail organisés en 2021

En 2021, aVB s'est engagé pour la seconde fois auprès de DuoDay. 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.

CONVENTION DE STAGE Etablissement Médico-Social DUODAY 2021

Entre l'établissement d'origine :
 CENTRE ALEXANDRE DUMAS 17 R FROMENT 75011 PARIS 11
 représenté par Mme la directrice [REDACTED]

Concernant le stage de :
 [REDACTED]

Et, d'autre part, l'entreprise :
 aVB 34 rue des Bourdonnais 75001 PARIS 01

Ci-après dénommées « les parties »,
 Il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet de la convention

La présente convention a pour objet de décrire les conditions et les modalités de collaboration entre les parties, dans le cadre de la mise en place, par CENTRE ALEXANDRE DUMAS de l'opération DuoDay, financée par l'Agence Régionale de Santé Nouvelle Aquitaine.

Le principe consiste à organiser des duos sur un jour avec une personne en situation de handicap en stage et le titulaire du poste.

DuoDay est une action de sensibilisation des entreprises ou collectivités au travail des personnes en situation de handicap. Concrètement, cette opération permet de découvrir (ou redécouvrir) que les personnes porteuses d'un handicap ont des compétences.

Page 1/4



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021

Pérennité
de
l'emploi

100% des collaborateurs
embauchés en CDI (hors
alternants)

100% des collaborateurs sont
des cadres



DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET SENSIBILISER A CETTE DEMARCHE

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 2021 :

En 2021, aVB a contractualisé avec un nouveau prestataire de ménage afin d'améliorer son engagement environnemental et social. La sélection du prestataire a été réalisée sur la base d'un cahier des charges précis, mettant au cœur des critères de choix le respect de l'environnement. **Ekoklean**, première entreprise experte en « sustainable cleaning » – nettoyage écologique et durable – spécialisée dans le nettoyage des sites professionnels, accompagne désormais aVB.

“Purpose native”, Ekoklean porte une attention particulière à l'empreinte environnementale de son activité en utilisant des produits écologiques et/ou bio-sourcés, mais également à l'aspect social de sa mission, en s'assurant des conditions décentes de travail de ses équipes en s'appuyant notamment sur des outils tels que l'IA ou les robots.



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 animer 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).

46 tonnes de CO₂e ont été générées par l'activité d'aVB en 2021, 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.

En 2021, 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 ».



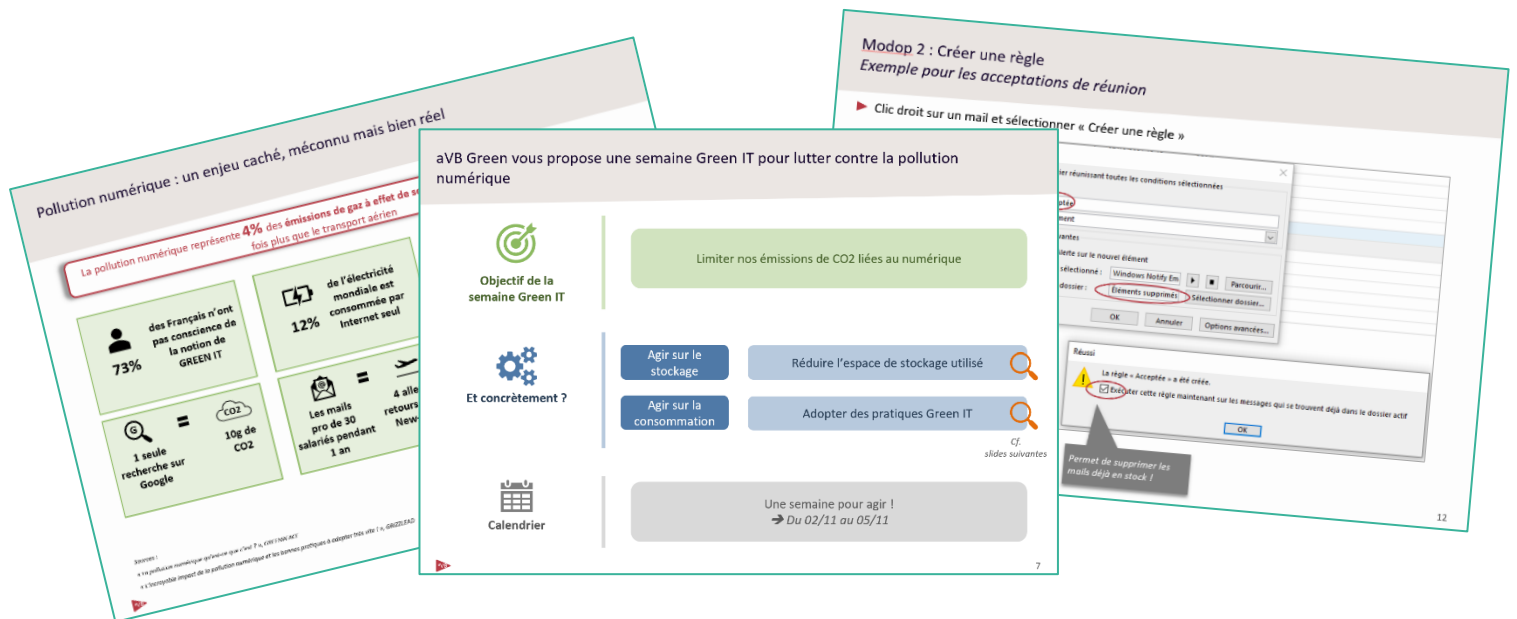
310 arbres ont été plantés pour compenser les émissions de gaz à effet de serre générés par l'activité d'aVB en 2021

En 2021, les collaborateurs d'aVB ont été incités à réduire leurs émissions carbone liées aux transports et à opter pour des mobilités douces, notamment la course et le vélo. À l'occasion de la Journée Mondiale du Vélo, coïncidant avec la Journée Mondiale de la Course à pied, aVB Green a ainsi proposé un défi aux consultants : « faire le plus de kilomètres à pied ou à vélo », notamment sur le trajet domicile-travail. Pour empêcher les freins à la pratique sportive, aVB met à disposition une douche dans les locaux du Cabinet !



1/3 des collaborateurs ont participé au défi en 2021
+80km ont été réalisés en mobilité douce en 2021

Enfin, en 2021, aVB Green a mené sa première campagne GREEN IT afin de sensibiliser les collaborateurs à la pollution numérique, les conseiller et les mettre en action pour diminuer la part des émissions de CO2 liées au numérique dans le Bilan Carbone® d'aVB (20%). L'objectif de cette campagne était de mener des actions de « nettoyage » en vue de réduire le niveau d'espace de stockage numérique utilisé (boîte de réception, Sharepoint). Par ailleurs, cette campagne a été rythmée par une communication renforcée auprès des collaborateurs, à travers le fil de discussion Teams : incitations et dynamique de la campagne, bonnes pratiques et conseils...



16,2 Go supprimés sur l'espace de stockage des boîtes mails en 2021
(soit -3,4% et 1,5kg de CO2 évités)

150 Go supprimés sur l'espace de stockage Sharepoint en 2021 (soit -12%
et 13,7kg de CO2 évités)



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2021

