



RAPPORT

aVB impact

2025



TABLE DES MATIERES

TABLEAU DES CONCORDANCES	3
EDITO D’ALEXANDRE GROS, ASSOCIE D’AVB	6
AVB, CABINET DE CONSEIL EN MANAGEMENT ET ORGANISATION	6
VALEURS	8
GOVERNANCE D’ENTREPRISE	10
AVB, UNE ENTREPRISE ENGAGEE SUR DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DEPUIS 2012	13
UNE DEMARCHE DE LONGUE DATE, QUI S’ATTACHE AUX IMPACTS INTERNES ET EXTERNES.....	13
AVB, UNE ENTREPRISE A MISSION	15
AVB S’ENGAGE EGALEMENT A TRAVERS D’AUTRES INITIATIVES CONCRETES	19
1.1 INFORMER DE MANIERE TRANSPARENTE SUR LE METIER DU CONSEIL ET L’ACTUALITE DU SECTEUR	24
1.2 FORMER LES ETUDIANTS AUX PRATIQUES DU CONSEIL	29
1.3 FAVORISER UN ACCES EQUITABLE AUX METIERS DU CONSEIL.....	33
2.1 REUSSIR L’INTEGRATION DES COLLABORATEURS	39
2.2 FORMER ET ACCOMPAGNER DE MANIERE CONTINUE LES COLLABORATEURS	42
2.3 OFFRIR UN CADRE DE VIE AU TRAVAIL DE QUALITE	47
3.1 ASSURER ET PROMOUVOIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES	52
3.2 PRENDRE PART A L’ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	58
3.3 DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L’ENVIRONNEMENT ET SENSIBILISER A CETTE DEMARCHE	67

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 et de profession			24
	 1.2 Former les étudiants aux pratiques du conseil	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 et de profession		404-2	29
	 1.3 Favoriser un accès équitable aux métiers du conseil	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 et de profession			33
2^{ème} ENGAGEMENT 	 2.1. Réussir l'intégration des collaborateurs	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		404-1, 404-2	39

<p>ASSURER LA PROGRESSION ET L'EPANOUISSEMENT DE TOUS LES COLLABORATEURS EN TENANT COMPTE DES FORCES DE CHACUN</p>	 <p>2.2. Former et accompagner de manière continue les collaborateurs</p>	<p>6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>		<p>404-1, 404-2, 404-3,</p>	<p>43</p>
	 <p>2.3. Offrir un cadre de vie au travail de qualité</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 et de profession</p>		<p>102-21, 204-1, 404-2, 414-1</p>	<p>50</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</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>55</p>
	 <p>3.2. Prendre part à l'économie sociale et solidaire</p>	<p>1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme</p>		<p>203-1</p>	<p>62</p>



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

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



204-1,
302-1,
305-1,
305-2,
305-3,
308-1,
414-1



Edito d'Alexandre GROS, Associé d'aVB

Depuis plus de vingt ans, aVB se développe autour d'une conviction forte : la performance du conseil n'a de sens que si elle s'inscrit dans une démarche responsable, durable et utile. Cette exigence guide notre action au quotidien et structure notre manière d'accompagner les acteurs de l'assurance de personnes.

Après l'obtention du label B Corp en 2024, l'année 2025 marque une phase de consolidation et de passage à l'échelle de notre engagement. Nos ambitions RSE s'appuient désormais sur une gouvernance renforcée, des indicateurs de suivi précis et une implication collective forte.

En 2025, aVB a poursuivi son rôle d'acteur de réflexion et de contribution au sein de son écosystème. Les travaux menés par aVB Tank sur les liens entre assurance et défis climatiques ont abouti à la publication de premières études et au développement d'outils actuariels intégrant la prise en compte des risques climatiques. Ces travaux traduisent notre volonté d'apporter des réponses opérationnelles aux enjeux de transformation du secteur.

L'ouverture et la transmission des métiers du conseil demeurent également au cœur de notre Mission. Cette année, aVB a collaboré avec **3 établissements d'enseignement**, sensibilisant près de **1 60 étudiants** aux pratiques du conseil et aux enjeux de l'assurance. En parallèle, notre démarche de vulgarisation s'est renforcée, avec **plus de 85 publications LinkedIn, 15 podcasts** et une croissance continue de notre communauté, permettant de rendre accessibles des sujets complexes tels que la réglementation, l'épargne ou la transition climatique.

Enfin, la dimension humaine reste au cœur du projet aVB. En 2025, **plus de 75% des collaborateurs** se sont investis dans des groupes de travail internes et **plus de 94%** se déclarent satisfaits de leur environnement de travail. Ces indicateurs traduisent une cohérence forte entre nos valeurs, nos engagements et le quotidien des aVBéens.

Nous sommes convaincus que l'entreprise doit conjuguer exigence économique, responsabilité et contribution positive à la société. En 2025, aVB continue d'assumer pleinement ce rôle, avec humilité, rigueur et ambition.

En avant pour une nouvelle année d'impact durable et de transformation positive !



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.

ACTIVITÉS

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 2025, 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 63 Boulevard des Batignolles, 75008 Paris

QUELQUES REPÈRES



Créé en **2004**



Chiffre d'affaires 2025 **8,1 M €**



Une équipe de **55 collaborateurs et de 4 dirigeants** fin 2025*

**dont 2 alternantes 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 cultivées 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.



GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

L'instance de gouvernance opérationnelle (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. En 2025, le COP s'étoffe et accueille quatre nouveaux membres : Mahé Cauchard, Laura Davenel, Hippolyne Gromy (évolutions internes) et Laure Jallet (recrutement externe).



Présentation des membres du COP

Associés



Virginie, Ophélie, Alexandre, Clément

Seniors Managers et directeurs



Lauranne, Sébastien, Nicolas,



Tanguy, Santiago, Nicolas

Managers



Chloé, Guillaume, Laura



Hippolyne, Mahé, Laure

Responsable Administratif et Financier



Sabine

La responsable Administratif et Financier 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.

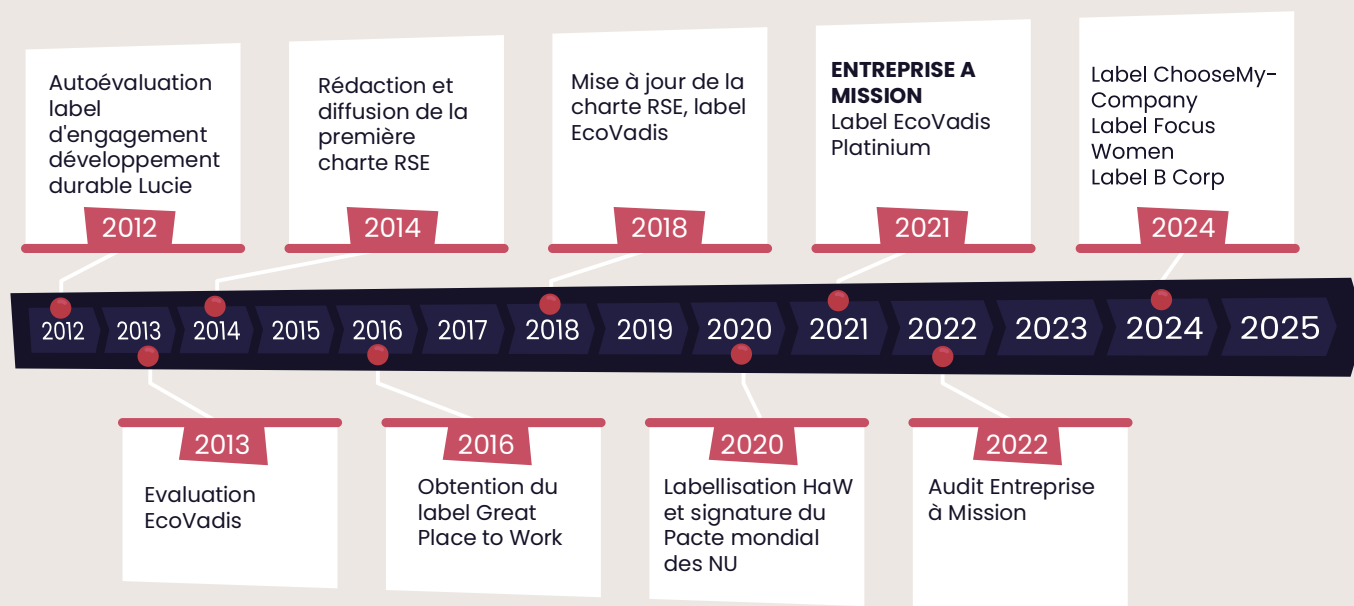


aVB, une entreprise engagée sur des enjeux sociaux et environnementaux depuis 2012

UNE DEMARCHE DE LONGUE DATE, QUI S'ATTACHE AUX IMPACTS INTERNES ET EXTERNES

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.



Les labels cités apparaissent à la date de leur première obtention. Mais pour aVB, il ne s'agit pas d'une reconnaissance ponctuelle : ses engagements s'inscrivent dans la durée. Chaque année, aVB se soumet à des réévaluations afin de mesurer les progrès, actualiser ses résultats et poursuivre l'effort d'amélioration grâce aux recommandations formulées. **L'ambition est claire : faire de ces labels un levier concret de progrès continu, et non une finalité.**

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 : 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 l'ECSP, l'EM Lyon, l'ENASS, l'EMSE, Dauphine, l'EURIA, DUASS, l'ISFA et l'IRA.

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



AVB, UNE ENTREPRISE A MISSION

La Mission d'aVB

En 2021, aVB devenait « Société à Mission » et se dotait ainsi d'une « Raison d'être » et de trois engagements :

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

La gouvernance de la Mission

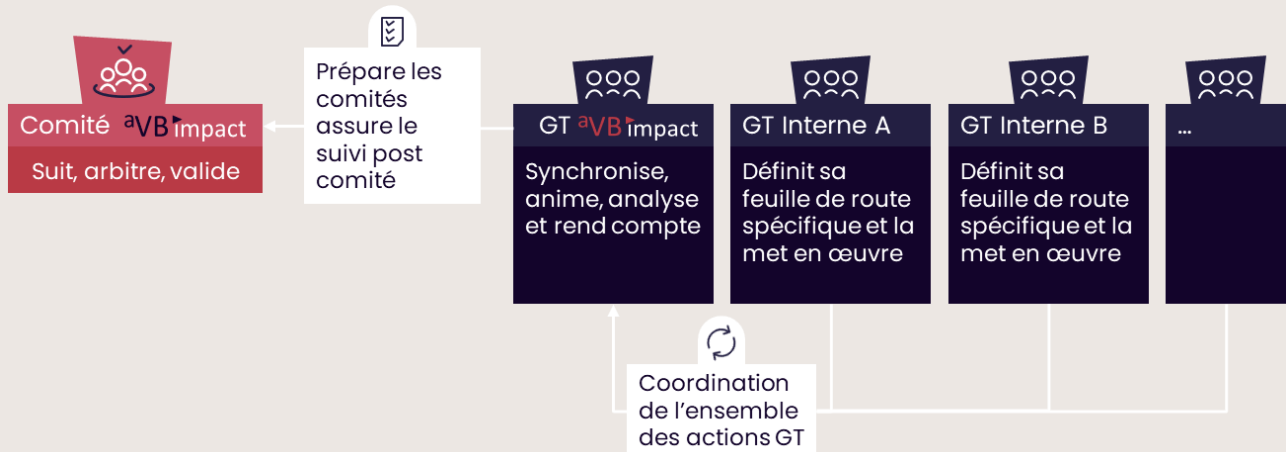
Comité aVB Impact

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, Responsable Administratif et Financier, Managers, Collaborateurs volontaires – et de membres extérieurs. En effet, se faire accompagner dans la démarche de Société 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.



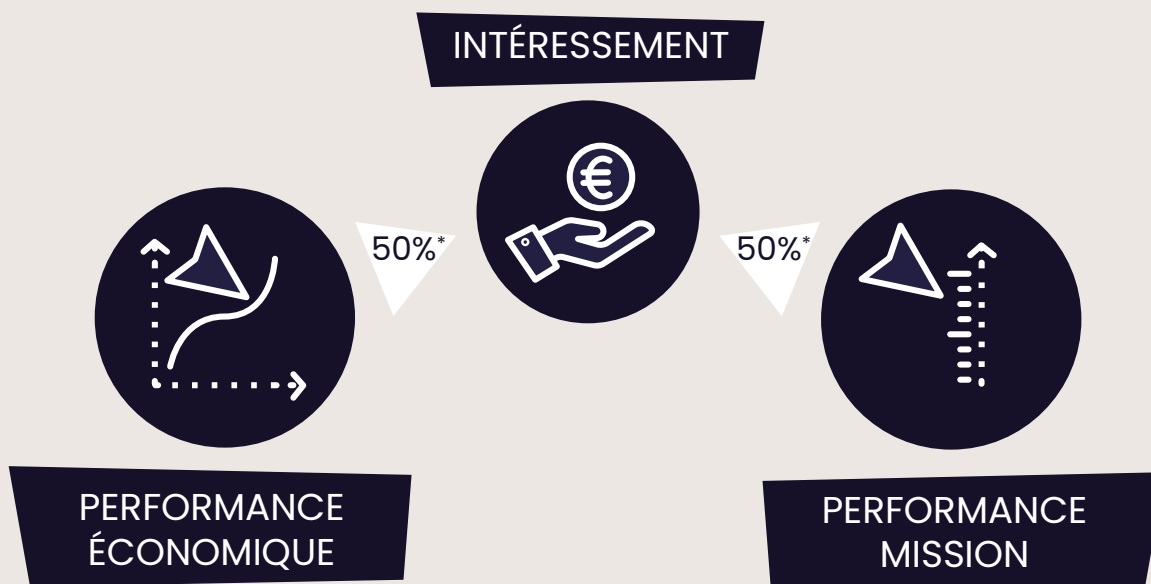
Groupe aVB Impact

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. 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...).

La réalisation de la Mission et l'intéressement des aVBéens

Depuis 2022, aVB a fait le choix d'indexer son intéressement à son statut de Société à Mission. Le calcul de la performance d'aVB s'appuie donc autant sur des critères économiques que sur l'atteinte des objectifs aVB Impact. L'atteinte d'au moins 80% des objectifs Mission déclenche ainsi le versement de la moitié de l'intéressement (selon l'accord en vigueur en 2025). Ce mécanisme incite chaque collaborateur à prendre part de façon concrète à la construction d'une entreprise vertueuse et collaborative, en leur offrant la possibilité d'agir directement sur les modalités de partage de la valeur.



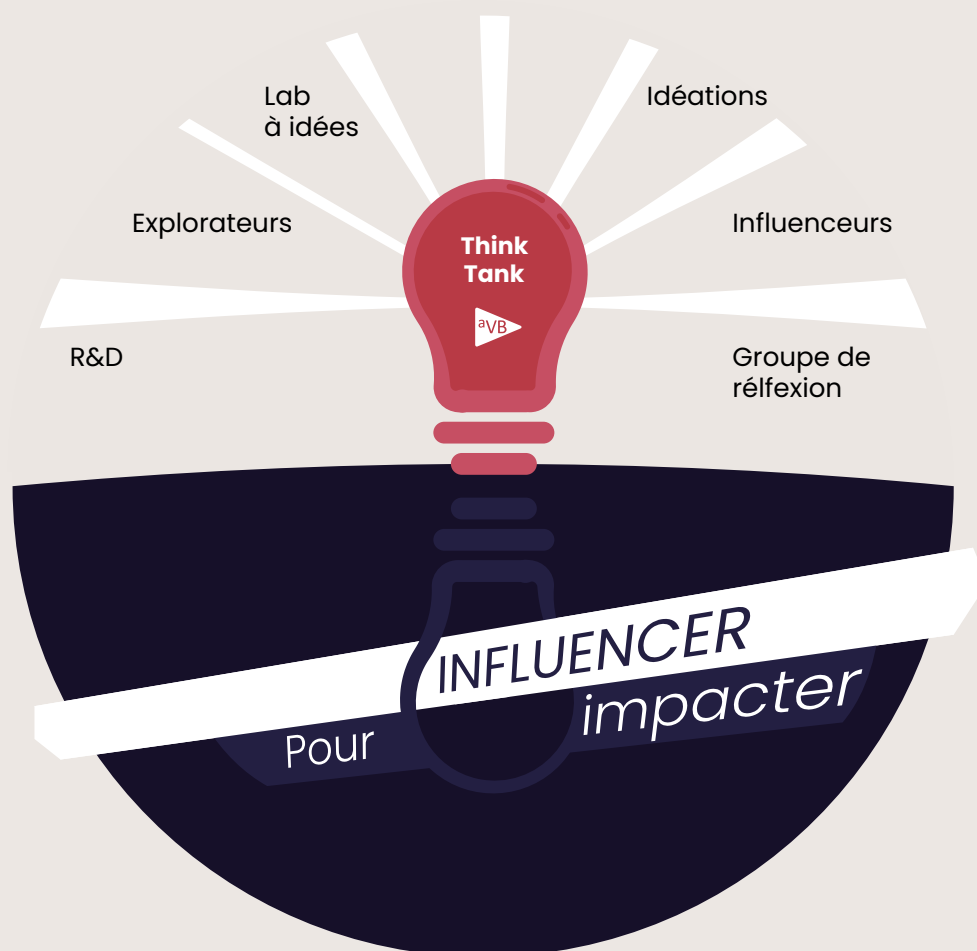
*objectif de contribution moyen à 50%

En 2023, le respect de notre engagement a été certifié par un audit

En 2023, une nouvelle étape est franchie : un Organisme Tiers Indépendant (OTI) a audité la Mission d'aVB, conformément aux dispositions de la loi Pacte. L'OTI a certifié la Mission d'aVB, ce qui permet à aVB de conserver son statut d'entreprise à Mission pour les trois années qui suivent, et d'attester le respect de ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux.

Depuis 2 ans, aVB intègre les enjeux environnementaux dans une réflexion pour et dans son secteur d'activité

Afin de toujours plus intégrer le modèle Entreprise à Mission à l'activité d'aVB, un « **think tank** » a été mis en place. Il a mené des travaux de recherche sur les liens entre Assurance de Personnes et Défis Climatique et a publié une étude sur le sujet. Il œuvre désormais à décliner cette étude sous des formats concrets et plus largement diffusables.



AVB S'ENGAGE EGALEMENT A TRAVERS D'AUTRES INITIATIVES CONCRETES

ECOVADIS



Depuis 2013, la démarche de responsabilité sociétale et environnementale du Cabinet se concrétise par une évaluation externe du dispositif RSE. Ainsi, 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 de 2020 à 2023 le statut Platinum (78/100 en 2023), malgré le durcissement des critères d'évaluation. **En 2025, aVB obtient le statut Gold (79/100).**

aVB fait ainsi partie du top 5% des entreprises les plus vertueuses

APPROCHE GRI



Depuis 2019, 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.

Une approche GRI

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

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIS

Depuis 2020, aVB est signataire du Pacte mondial des Nations Unies. aVB renouvèle annuellement son engagement à **promouvoir et respecter les 10 principes** qui le composent :

Les 10 principes



- 1** Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- 2** Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme



- 3** Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4** Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5** Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6** Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



- 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
- 9** Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



- 10** Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

B CORP

Depuis 2024, aVB est labellisé B Corp, un réseau d'acteurs engagés pour un monde plus durable et équitable. Cette labellisation reflète la conviction d'aVB que la performance économique peut et doit s'allier à une mission sociale et environnementale forte. Concrètement, cela signifie qu'aVB fait partie d'une communauté mondiale d'entreprises qui respecte des normes sociales et environnementales élevées, des standards de responsabilité et de transparence.

L'obtention de ce label repose sur une évaluation rigoureuse menée par B Lab, portant sur plusieurs critères clés : gouvernance, impact sur les collaborateurs, relations avec les clients et partenaires, contribution à la collectivité et empreinte environnementale. En effet, plus de 27% des entreprises postulant à ce label sortent sans l'obtenir. aVB s'est ainsi distinguée par ses pratiques responsables et son ambition d'intégrer des considérations sociales et environnementales au cœur de son modèle. Nous devons nous soumettre au processus de vérification en 2027 afin de confirmer le maintien du label.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site officiel du mouvement B Corp à l'adresse suivante : <https://www.bcorp.com>



OFFRIR À TOUS L'ACCÈS AUX MÉTIERS DU CONSEIL



Informer 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



1.1 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, parcours et carrière, participation aux missions internes, dispositif d'accompagnement...



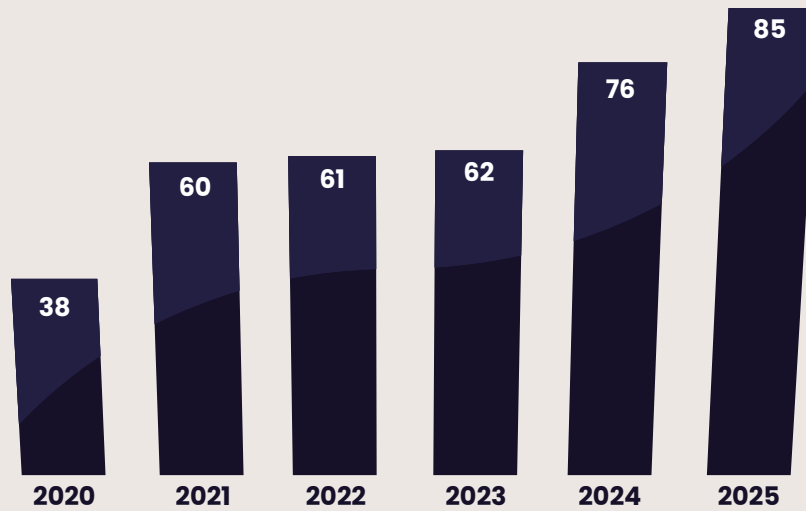
aVB use de **différents médias** pour partager et rendre accessible au plus grand nombre ces informations :

- > Site internet
- > Page LinkedIn
- > Podcasts
- > Youtube
- > Evènements présentiels ou digitaux ouverts à tous



Nos résultats en 2025 :

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.

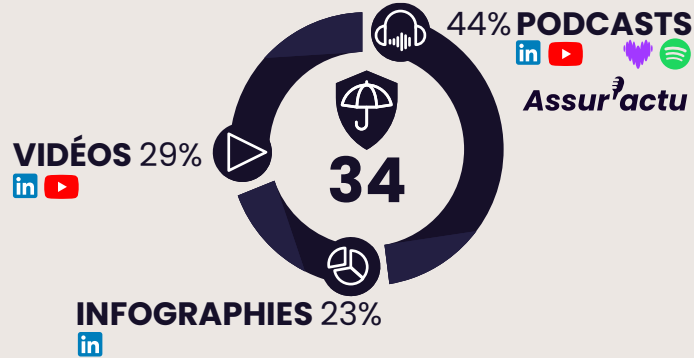


Evolution du nombre de publications LinkedIn sur la page aVB au fil des ans





85 posts LinkedIn ont été publiés en 2025
(dont 34 post de vulgarisation de l'assurance)



15 Podcasts



8 Infographies



10 Vidéos



Cette année, les publications ont abordé une grande diversité de thématiques : de la santé à la prévoyance, en passant par l'actuariat. Elles ont également mis en lumière la vie interne du cabinet, son mode de fonctionnement, ses innovations et les actions menées tout au long de l'année.

En vulgarisant des thématiques liées aux métiers de nos clients, à travers des formats clairs et pédagogiques, aVB diffuse son expertise et favorise une meilleure compréhension de notre métier et notamment pour des potentiels candidats. Cette démarche permet également à aVB de renforcer sa présence sur ces sujets et de favoriser les échanges autour des enjeux liés à l'assurance de personne.



Indicateurs d'informations auprès de notre écosystème en 2025



PODCASTS

15 podcasts publiés



POSTS LINKEDIN

85 posts LinkedIn publiés
+12% publications sur LinkedIn



ABONNES LINKEDIN

+660 abonnés à la page aVB





1.2 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, 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.**

Les interventions sont menées par des binômes ou groupes composés de Managers et de consultants, permettant à plusieurs collaborateurs de s'impliquer dans ce dispositif en complément de leurs missions habituelles. La participation de jeunes consultants, souvent eux-mêmes issus de ces écoles, constitue un véritable atout : elle favorise un échange plus direct avec les étudiants, en partageant un langage commun et une vision concrète de la réalité du métier de conseil.

En plus des formations dispensées aux étudiants, aVB les accueille également au sein du cabinet pour réaliser un **stage** ou une **alternance**, leur offrant ainsi la possibilité de venir découvrir le métier du conseil « in situ », de l'observation jusqu'à l'intervention chez le client.

Nos résultats en 2025 :

Cette année, aVB a une nouvelle fois accueilli des étudiants afin de leur permettre de découvrir le quotidien des consultants. Durant deux demi-journées, trois consultants, un senior manager et une associée les ont initiés à « L'innovation dans le conseil » à travers une étude de cas inspirée d'une mission menée par aVB. Les étudiants ont travaillé en



équipe pour produire un livrable et le présenter à l'équipe du cabinet. Cet exercice visait à développer plusieurs compétences essentielles :

- > Collaborer efficacement en équipe
- > Créer de la valeur
- > Insuffler une dynamique de projet
- > Obtenir des résultats concrets
- > Renforcer la relation client



aVB est également de nouveau intervenu auprès des élèves d'un MI Actuariat. En 12 heures, aVB s'est attaché à sensibiliser les étudiants à l'utilisation des données en assurance.

Après 8 heures de cours théoriques, les étudiants ont dû se mettre à la place d'un assureur souhaitant améliorer un de ses processus à travers la valorisation de données externes. 4h de TD ont permis d'affiner la réflexion des étudiants et de préparer les pitches des projets. Qu'il s'agisse de nouveaux types de produits d'assurance, d'identification de nouvelles tendances de sinistralité ou d'affinage de la tarification via des zoniers, ces projets ont permis aux étudiants d'endosser le rôle d'un assureur confronté à des défis d'actualité.

En 2025, aVB a organisé une journée à l'École des Mines de Saint-Étienne autour du Lean Management et de l'optimisation des processus.

Une quarantaine d'élèves a assisté à ce cours organisé en trois parties. La première séance était consacrée aux fondements théoriques de l'optimisation de processus et du Lean Management. La seconde partie abordait davantage les perspectives professionnelles et les possibilités de carrière dans ce domaine. Enfin, la journée s'est achevée par une étude de cas permettant aux participants de mettre en pratique les notions vues au cours de la journée.

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.



5 écoles partenaires d'aVB en 2025



Indicateurs de formations des étudiants en 2025



STAGIAIRES & ALTERNANTS

2 alternants et 5 stagiaires ont intégré l'équipe



ECOLES

5 écoles partenaires d'aVB



ETUDIANTS

157 étudiants ont participé à ces modules découverte





1.3 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 plusieurs canaux :

- > **Des plateformes de recrutement** : ces plateformes constituent un point d'entrée pour les candidatures. Largement identifiables, elles permettent de diversifier l'accès au process de recrutement du Cabinet ;
- > **La chasse** : cette méthode de recrutement menée par notre chargée de recrutement permet d'atteindre des profils qui ne sont pas forcément en recherche active ou qui ne s'orientent pas naturellement vers le conseil mais qui pourraient être intéressés par une nouvelle opportunité ;
- > **Les forum 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 échappé au cadre de la procédure classique de recrutement.

Nos résultats en 2025 :

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, universités, établissements 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...



27% des aVBéens ont démarré leur carrière dans un secteur
autre que le conseil

Lors du process de recrutement, les candidats ont la possibilité de se forger une idée du Cabinet, de son fonctionnement et des activités grâce à une approche personnalisée. 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.**



74% d'expérience positive en process de recrutement
(Glassdoor)



Dans le cadre du développement du Cabinet, aVB a choisi de renforcer son activité d'actuariat, en axant le recrutement de profils actuaires.

Pour la première fois en 2025, aVB a accueilli **des stagiaires et alternants en actuariat**. Ils ont bénéficié d'un accompagnement dédié assuré par des senior managers, notamment pour la rédaction de leur mémoire.



4 profils dit « techniques » recrutés en 2025



En 2025, aVB s'invite un peu plus 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.



8 participations à des Forums en 2025



aVB est également à l'initiative de nouveaux événements de rencontre, comme la **soirée Actuaire**, permettant d'échanger avec de nombreux étudiants sur le métier d'actuaire tout en leur présentant notre métier et les opportunités qu'offre l'actuariat chez aVB.



Indicateurs d'accès équitable au métier du conseil en 2025



DISCRIMINATION

100% des recruteurs d'aVB
formés à la lutte contre la discrimination en entretien



PROFILS DIVERSIFIES

25% des recrutements ont concerné des profils dits « techniques »
11% des aVBéens sont de nationalité autre que française



RECRUTEMENT

1 soirée Actuaire organisée

ASSURER LA PROGRESSION ET L'ÉPANOUISSEMENT DES ÉQUIPES 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



2.1 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 cinq volets :

- > **La mise à disposition d'outils de base** : les clés de la posture du consultant chez aVB, 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, petit-déjeuner d'accueil, intégration dans un groupe de travail interne... ;
- > **Le système de parrainage** : dès leur arrivée, les consultants sont accompagnés par un parrain ou une marraine avec qui ils peuvent échanger, de façon confidentielle, tout au long de leur première année sur leur carrière, leurs futures missions et les éventuelles difficultés rencontrées.

Nos résultats en 2025 :

En 2025, notre dispositif d'accompagnement des jeunes consultants se pérennise. En évaluant régulièrement les acquis et en identifiant les axes de progression, aVB aide à détecter les forces de chacun tout en renforçant les points à améliorer. Plus qu'un suivi, il s'agit d'un véritable levier de montée en compétences qui offre aux consultants un cadre clair et structurant, favorisant une intégration réussie et une montée en autonomie progressive.



100% des nouveaux consultants ont été suivis via le dispositif d'accompagnement





Indicateurs sur l'intégration des nouveaux consultants en 2025



RECRUTEMENTS

+ 5 collaborateurs



INTEGRATION CABINET

*100% des nouveaux collaborateurs
introduits auprès de l'équipe aVB*



PARRAINAGE

*100% des nouveaux consultant
ont bénéficié du dispositif
10 Consultants expérimentés
ont accompagné les nouveaux consultants
(quel que soit leur grade)*



2.2 FORMER ET ACCOMPAGNER DE MANIERE CONTINUE LES COLLABORATEURS

Nos objectifs :

aVB s'applique à créer pour ses collaborateurs, dès leur intégration dans l'équipe, un cadre de travail favorable, stable et épanouissant. Cela passe notamment par une **rémunération décente et une stabilité des postes.**

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

- > **Une offre de formation variée et importante :** afin d'assurer un haut niveau de prestation, aVB a constitué un catalogue de formations varié et transversal, mis à jour et enrichi chaque année afin de répondre aux besoins des collaborateurs et des clients ;
- > **Un plan de formation structuré :** aVB accompagne le développement des compétences de ses collaborateurs via la dispense de formations adaptées à chaque grade, permettant ainsi doter les consultants 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.
- > **Des outils facilitant l'accès à la connaissance :** aVB met à disposition de ses collaborateurs les formations - du plan de formation ou optionnelles -, des tutoriels, des rediffusions de sessions de formation..., de manière centralisée afin de faciliter leur accès, y compris en total autonomie.



Nos résultats en 2025 :

Nouvelle année, nouvel outil ! Après avoir enrichi son catalogue de formation en 2024, aVB renforce l'apprentissage et la progression professionnelle de ses collaborateurs grâce au déploiement d'une nouvelle plateforme de formation.



Plus de **170 documents et formations** à disposition des collaborateurs dans la nouvelle plateforme

En 2025, aVB a poursuivi les initiations aux outils data.



100% consultants ont bénéficié de la formation data en 2025

(consultants présents depuis 6 mois et dans les effectifs au 31/12)

2025, une année engagée sur la formation des actuaires ! Cette année a marqué l'aboutissement du tout premier mémoire réalisé au sein d'aVB.

En complément, **aVB mis en place un nouvel outil interne d'ALM destiné à ses actuaires**, s'attachant au développement d'une expertise toujours plus poussée chez ses consultants afin de répondre au plus près des besoins des clients. Cet outil a été conçu pour soutenir la réalisation des futurs mémoires, renforcer les compétences en programmation et en actuariat, et servir de socle technique pour de prochains développements.



1 mémoire d'actuariat réalisé et soutenu

1 outil ALM créé

De plus, l'ensemble de l'équipe actuariat (stagiaires et alternants inclus) a participé à l'événement **100% Actuaire**, un rendez-vous majeur du secteur dédié à la diffusion des travaux actuariels, à la recherche et au partage de connaissances, à travers des conférences et des espaces d'échanges.



Indicateurs liés à la progression des collaborateurs en 2025



STABILITE DES COLLABORATEURS

100% des collaborateurs embauchés en CDI (hors alternants)

100% des collaborateurs sont des cadres



FORMATIONS

1 073h de formations dispensées

(soit près de 19h par consultant)

2 alternants

(soit 1 004,5h de formation simultanément à leur immersion professionnelle)



PROGRESSION

117 entretiens menés

(soit 2,1 par collaborateur)

3 Welcome grade organisés



ACCOMPAGNEMENT

100% des consultants senior et + suivis dans le nouveau processus de mentorat



2.3 OFFRIR UN CADRE DE VIE AU TRAVAIL DE QUALITE

Nos objectifs :

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 dispositifs autour de plusieurs axes :

- > **Un système de rémunération et d'avantages sociaux qui va au-delà des obligations minimales** fixées par la convention collective ;
- > **Des mesures permettant de favoriser la santé et le bien-être de ses collaborateurs ;**
- > **Des dispositifs de veille sur le bien-être** des consultants et **des dispositifs d'accompagnement spécifiques aux collaborateurs en difficulté ;**
- > **L'amélioration régulière de l'organisation des locaux** pour s'adapter aux besoins des collaborateurs.

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, l'animation de la vie du cabinet ou encore la création de contenus techniques.

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**.

En parallèle, aVB encourage de **nombreux moments de partage** en dehors du cadre de travail afin de renforcer la **cohésion** entre les collaborateurs. Ces temps d'échanges, informels, renforcent le sentiment d'appartenance et contribuent à un **climat de travail positif**, propice à l'engagement et à la collaboration ainsi qu'au bien-être au quotidien.



Nos résultats en 2025 :

aVB s'attache à offrir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail qui concilie pleinement les besoins en matière de télétravail et le respect de **l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**.



88 % des consultants sont satisfaits de la manière dont s'articulent leur vie professionnelle et personnelle (*résultats Happy at Work 2025*)

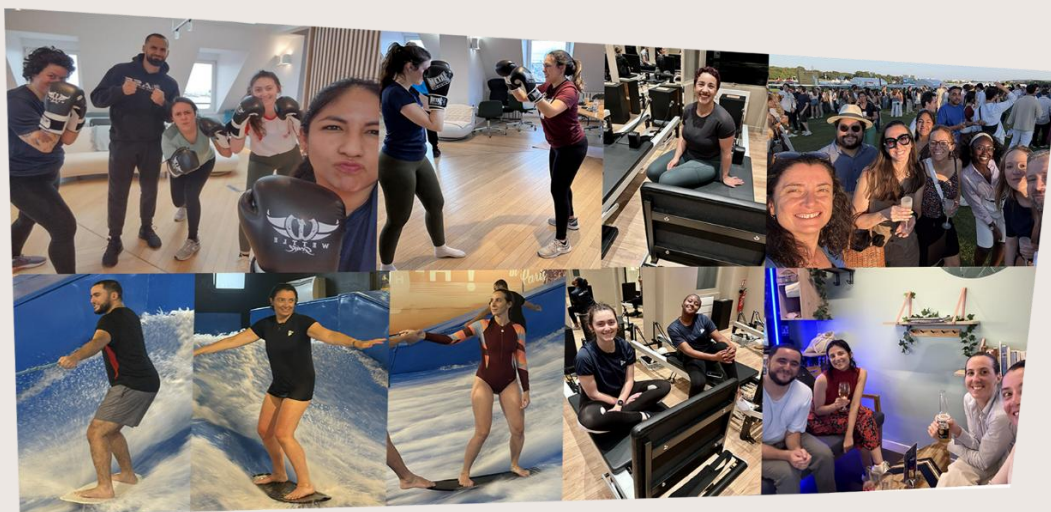


30% des jours travaillés en 2025 ont été télétravaillés

Le Cabinet propose aux consultants des activités sportives et culturelles complémentaires dans le but de veiller à l'intégration de tous les collaborateurs dans l'équipe et de proposer des activités en faveur de leur santé physique et de leur bien-être mental. **En 2025, l'équipe d'aVBéens dédiée a ainsi organisé une série d'activités sportives et de bien-être** adaptées aux envies de chacun incluant des séances de pilates, de running, de surf et des cours réguliers de yoga. La **culture** a également été mise à l'honneur avec des sorties au comedy club, ou encore une soirée au théâtre.



28 événements sportifs/bien-être ont été proposés aux collaborateurs en 2025



En parallèle, **la vie du Cabinet des aVBéens a été rythmée en 2025 par de nombreux événements récurrents organisés tout au long de l'année.** Parmi ces événements, on retrouve des afterworks, des soirées estivales et de Noël, qui constituent des rencontres plus informelles, favorisant les échanges, la convivialité entre collaborateurs et la création d'une cohésion d'équipe forte.



10 événements rassembleurs ont été organisés pour les collaborateurs en 2025

Enfin, **comme chaque année, aVB a organisé son séminaire annuel, moment clé dans la vie du Cabinet.** Organisé dans un lieu en dehors de Paris, ce moment a offert l'opportunité aux collaborateurs de se retrouver pendant un week-end, loin de leurs obligations professionnelles quotidiennes. Cet événement a permis à chacun de participer à des activités de groupe, qu'elles soient ludiques, sportives ou collaboratives, tout en renforçant les liens au sein de l'équipe. Ce rendez-vous annuel est un moment privilégié pour le renforcement de l'esprit d'équipe et la collaboration, contribuant à la fois à la cohésion du groupe et à la construction de relations solides et durables entre les collaborateurs.



Indicateurs liés au cadre de vie au travail en 2025



COHESION

- 1 Séminaire organisé renforçant la connaissance interpersonnelle des collaborateurs*
- 2 RAV (Réunions aVB) organisées pour échanger de manière informelle*



SECURITE & SANTE AU TRAVAIL

- 0 accident du travail*
- 0 maladie professionnelle déclarée*
- 1,5% d'absentéisme*



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- 94,1% des collaborateurs estiment bénéficier d'un environnement de travail bienveillant*
- 98% des collaborateurs estiment que les modes de travail sont innovants*
- 78% des collaborateurs se sont investis dans des groupes de travail en 2025*

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



3.1 ASSURER ET PROMOUVOIR UNE GOUVERNANCE ET DES PRATIQUES RESPONSABLES

Nos objectifs :

Afin de garantir une gouvernance responsable, éthique et alignée avec sa mission, aVB s'attache à instaurer des pratiques favorisant la transparence, le dialogue, l'indépendance et le respect de l'ensemble de ses parties prenantes.

aVB met en place des instances et des temps d'échange visant à créer les conditions d'un dialogue ouvert autour des décisions stratégiques, des orientations du Cabinet et des opportunités commerciales.



Le **Comité Opérationnel (COP)** réunit les associés, les seniors managers et les managers chaque semaine afin d'assurer le pilotage des actions opérationnelles, du staffing et des besoins de recrutement, et constitue l'instance de validation des grandes orientations.



Ces échanges sont complétés par des **formats favorisant la proximité et la circulation de l'information au sein de l'équipe** : informations sur la vie interne, actualités commerciales, événements du secteur...

Dans cette continuité, aVB veille à un **haut niveau de transparence en interne** : les collaborateurs ont par exemple accès en temps réel à des indicateurs de staffing via l'extranet du Cabinet.

Porté par de fortes valeurs humaines, aVB condamne toute forme de discrimination et assure une vigilance permanente sur ces sujets. À ce titre, plusieurs dispositifs ont été mis en place :

- > **Une politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement moral ou sexuel** intégrée au Guide du consultant, précisant les principes applicables et les sanctions encourues en cas de manquement ;
- > **Une procédure d'alerte éthique** mise à disposition des collaborateurs afin de signaler tout comportement contraire au code de conduite du Cabinet ;
- > **Une attention particulière au respect de l'égalité et de la dignité de chacun**, notamment à l'égalité femme-homme.



Ces principes de dialogue, de transparence et de non-discrimination irriguent l'ensemble du parcours collaborateur, depuis les processus d'intégration jusqu'aux modalités de départ, dans une démarche fondée sur la bienveillance, l'objectivité et le respect.

L'**indépendance** constitue l'une des valeurs fondatrices d'aVB. Le Cabinet demeure pleinement autonome dans la définition de sa stratégie de croissance et ne conclut aucun partenariat susceptible de remettre en cause cette indépendance. **aVB condamne toute situation de conflit d'intérêts ou tentative de corruption.** Tout collaborateur concerné, directement ou indirectement, est tenu d'en informer immédiatement sa hiérarchie.

La fraude ou les tentatives de fraude sont peu compatibles avec l'activité d'aVB dont les clients sont principalement des organismes à but non lucratif domiciliés en France. De plus, aVB a pour principe le refus **systematique des intermédiaires commerciaux**, ce qui évite la dilution de pratiques qui pourraient s'avérer frauduleuses.

aVB se conforme également aux recommandations du vademecum « Éthique et Transparence – Prévenir le risque de corruption dans les PME » de Transparency International France. Les collaborateurs ne doivent accorder ni recevoir de traitement de faveur. Les cadeaux ne sont autorisés que lorsqu'ils revêtent un caractère strictement symbolique.

La dimension humaine et l'indépendance d'aVB impliquent l'établissement de **relations de confiance durables avec les clients :**

- > aVB s'interdit toute publicité mensongère ou pratique commerciale déloyale et privilégie des **actions commerciales personnalisées, adaptées aux besoins et au profil de chaque client ;**
- > Le Cabinet applique une **politique tarifaire unique**, identique pour l'ensemble de ses clients, et présente systématiquement le détail de ses prestations, y compris dans le cadre de rémunérations au forfait.

aVB accorde une importance particulière à la **confidentialité des données** et au **respect des engagements pris** auprès de ses clients :

- > Les collaborateurs considèrent comme **strictement confidentielles toutes les informations portées à leur connaissance dans le cadre de leurs missions** et s'interdisent toute divulgation, notamment concernant les méthodes, techniques, applications et savoir-faire des clients ;



- > Une **Charte informatique**, un **Délégué à la Protection des Données** (DPO) identifié et des **outils sécurisés certifiés** encadrent l'usage des outils numériques, la protection des données et assurent le respect de la réglementation RGPD ;
- > Les engagements contractuels garantissent le respect de la **propriété intellectuelle et industrielle des clients**.

aVB intègre les sujets à impact positif dans ses communications, afin de sensibiliser ses clients et les acteurs de son environnement à des thématiques directement en lien avec le secteur de l'assurance ou des bonnes pratiques adoptées et mises en œuvre par le Cabinet. En parallèle, **aVB s'engage à promouvoir des labels valorisant les entreprises responsables** (EcoVadis, Happy at Work...) au travers de ses plaquettes et propositions commerciales.

Nos résultats 2025 :

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 collaborateurs sont signataires de la Charte éthique en 2025



95% des nouveaux collaborateurs formés à la confidentialité et la sécurité de l'information



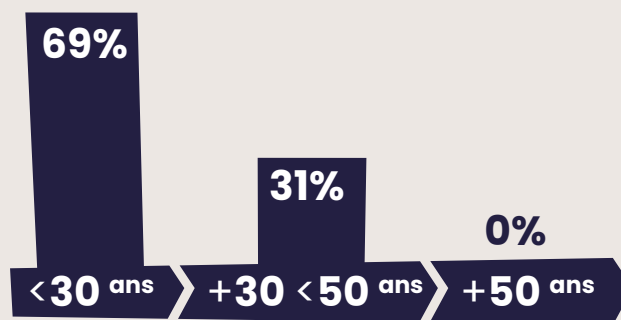
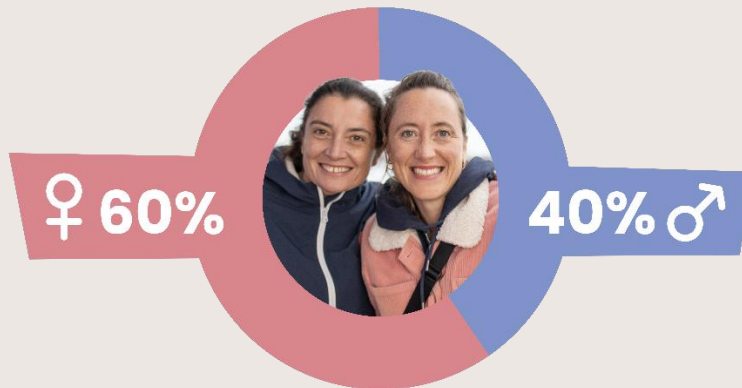
85% des collaborateurs formés aux politiques ou procédures relatives à la lutte contre la discrimination et le harcèlement

De même, aVB assure une diversité dans ses organes de décision. **En 2025, l'instance de gouvernance du Cabinet, le COP, intègre quatre nouveaux membres.** Ainsi le COP est



désormais composé à 82% de collaborateurs entre 30 et 50 ans et à 13% de collaborateurs de 50 ans et plus. Les femmes représentent 53% des membres du COP (9/17).

Répartition des collaborateurs par genre et groupes d'âge (hors COP)



aVB met en place des rendez-vous réguliers avec ses collaborateurs. L'ensemble de ces temps d'échange et de communication contribue à instaurer un climat de confiance, de transparence et de proximité au sein du cabinet, dont **l'impact se reflète directement dans le niveau de satisfaction et d'engagement des collaborateurs.**



4.57/5 Note attribuée au Cabinet (HappyIndex® AtWork 2025)



Pour sensibiliser et convaincre les acteurs de son environnement à s'engager également, aVB a renforcé en 2025 ses actions de sensibilisation à l'éthique et aux pratiques responsables en publiant plusieurs vidéos de vulgarisation sur ces thématiques. L'objectif est d'encourager leur prise en considération par les clients et acteurs du secteur. Grâce à cette initiative, aVB continue d'affirmer son rôle d'acteur engagé, en mettant à disposition du contenu de qualité qui permet aux consultants, aux clients et aux partenaires d'acquérir une meilleure compréhension des enjeux éthiques et responsables qui façonnent le monde professionnel d'aujourd'hui et de demain.



29 vidéos sur l'éthique et les pratiques responsables publiées
en 2025

En cohérence avec son engagement en faveur d'une gouvernance et de pratiques responsables, **aVB prolonge ses travaux d'analyse par des dispositifs de sensibilisation et de diffusion des connaissances à destination de ses parties prenantes.**

Dans la suite de son étude menée en 2024 sur **l'impact du réchauffement climatique sur le secteur de l'assurance, aVB a développé en 2025 un jeu pédagogique fondé sur les conclusions de cette analyse.** Ce *serious game* illustre que le réchauffement climatique ne se limite pas à des enjeux environnementaux, mais aggrave certaines pathologies – cardio-vasculaires, respiratoires, mentales, vectorielles et alimentaires – et met en lumière la vulnérabilité accrue de certaines populations.

Pour les assureurs, ces évolutions impliquent d'anticiper l'adaptation des modèles actuariels, de renforcer les actions de prévention, d'optimiser la gestion des risques, de s'adapter aux nouvelles régulations et de repenser leurs stratégies marketing.

Ce nouveau format, structuré en deux parties complémentaires, poursuit plusieurs objectifs :

- > une première partie **à visée pédagogique**, qui synthétise l'étude initiale et explicite les **liens de causalité entre changement climatique et santé**, représentant autant de défis pour les acteurs de l'assurance ;
- > une seconde partie, plus ludique, favorisant la **réflexion collective et la recherche de solutions à travers un brainstorming guidé.**

Le jeu se pratique en groupe, idéalement de 6 à 12 participants, afin de **favoriser l'interaction et la dynamique collaborative. Il est déployé tant en interne qu'auprès des clients d'aVB**



Indicateurs liés aux pratiques responsables en 2025



COMPOTEMENTS NON ETHIQUES

0 procédure d'alerte relative à un comportement non-éthique, cas de corruption, action en justice contre le comportement anticoncurrentiel de l'entreprise ou plainte fondée relative à la non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques



INDEPENDANCE ET TRANSPARENCE

0 collaborateur détient un intérêt personnel dans la réussite d'un projet ou dans l'installation d'un nouveau produit ou service
100% du Cabinet détenu par des personnes qui participent quotidiennement à son développement
100% de la rémunération d'aVB issue de ses clients
1 certification comptable



CONFIDENTIALITE

0 plainte fondée relative à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients



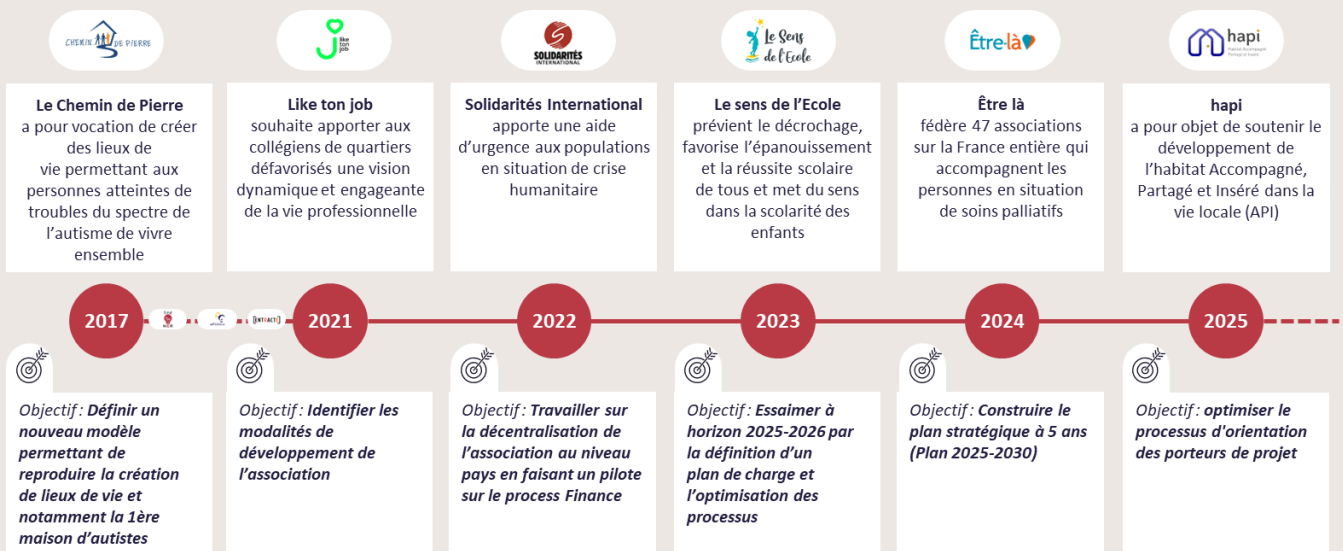
3.2 PRENDRE PART A L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Nos objectifs :

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.

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 fonctionnements 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...

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 ;
- > Le soutien des causes des associations à travers des participations à des événements (courses solidaires, Octobre Rose...)

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 en situation de handicap afin de faire découvrir à ceux qui le souhaitent les activités qui y sont réalisées.



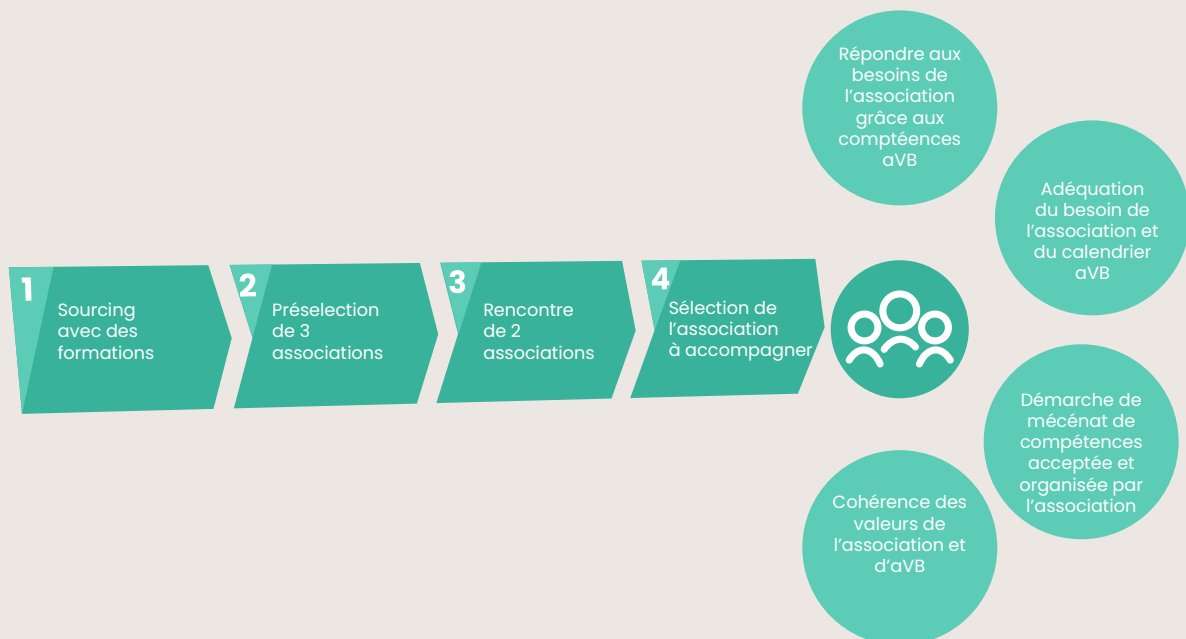
Nos résultats en 2025 :

En 2025, 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.



94% du chiffre d'affaires du Cabinet est réalisé auprès d'acteurs non lucratifs

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 2025, aVB a accompagné l'association Hapi (Habitat Accompagné, Partagé et Inséré), qui fédère les acteurs de l'écosystème de l'habitat (porteurs de projets, collectivités et partenaires territoriaux) afin d'accélérer et de faciliter le développement de nouvelles formes de vivre ensemble.

Souhaitant optimiser le processus d'orientation des porteurs de projets, *Hapi* avait besoin d'une vision structurée pour amplifier son impact.



Dans ce cadre, aVB a apporté son expertise avec trois objectifs clés :

- > **Formaliser et optimiser le processus d'orientation des porteurs de projet**, pour accompagner les acteurs tout au long du projet ;
- > **Identifier les besoins de transformation**, pour structurer l'association ;
- > **Proposer les scénarii d'évolution de leur système**, afin de répondre plus rapidement aux besoins des porteurs de projet.

Grâce à cette collaboration, *Hapi* se dote de processus pour poursuivre sa mission essentielle avec encore plus d'impact !





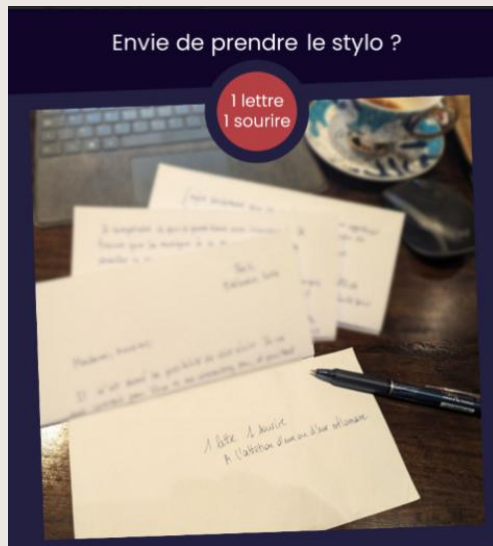
5 consultants et **1** senior manager d'aVB se sont engagés dans cette activité de mécénat en 2025

En 2025, aVB continue son engagement sportif et a participé au défi sportif *La No finish line*, une course connectée qui permettait aux consultants de transformer les km parcourus euros reversés au Samu Social et à Médecins du Monde, **et aux Foulées de l'assurance**, un événement sportif pour la prévention des maladies cardiovasculaires.



10 membres du COP, **13** consultants d'aVB se sont engagés dans ces défis sportifs en 2025

En 2025, aVB a également renouvelé l'opération « 1 Lettre 1 sourire » afin de lutter contre l'isolement des personnes âgées. Le Cabinet a proposé aux collaborateurs d'écrire à des personnes âgées isolées via l'association *1 Lettre 1 Sourire* dont le but est de créer des liens intergénérationnels en permettant à qui le souhaite d'écrire à une personne âgée en situation d'isolement, soit en EHPAD soit à domicile.



En 2025, aVB a renforcé son engagement en matière d'inclusion par la nomination et la formation d'une référente Handicap. Cette initiative s'inscrit dans la volonté du Cabinet de promouvoir l'égalité des chances, d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap et de favoriser leur inclusion. Ce rôle contribue également à **sensibiliser l'ensemble des équipes et à ancrer durablement une culture de l'inclusion** au sein du Cabinet.



1 campagne de **sensibilisation** sur le handicap durant la SEEPH

(Semaine Européenne pour l'Emploi de Personnes en situation de Handicap)





Vidéo « idées reçues sur le handicap » et communication interne pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap.

aVB fait d'ailleurs partie du top 10 du classement 2025 spécial inclusion d'Happy at Work.



Indicateurs liés aux pratiques responsables en 2025



MECENAT

6 ateliers de travail organisés avec Hapi
13 jours durant lesquels des collaborateurs ont été déstaffés
(en addition du temps consacré par les collaborateurs
en intermission et le Senior manager)



INCLUSION

1 semaine dédiée à la sensibilisation au handicap



SOLIDARITE

3 participations à des évènements solidaires



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

Nos objectifs :

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.

aVB pense que les arbitrages pour veiller à l'environnement s'effectuent en amont des grandes décisions d'entreprise. Ainsi, des critères environnementaux ont été intégrés dès le choix de ses locaux. Les bureaux occupés s'inscrivent ainsi dans **une démarche de bâtiment éco-responsable** et comprennent déjà des dispositifs limitant la consommation énergétique, ce qui réduit le besoin d'actions correctives supplémentaires. Ces équipements incluent notamment une pompe à chaleur performante, une isolation renforcée, des capteurs de luminosité, un interrupteur général ou encore un programmeur de chauffage. En complément de ces dispositifs structurels, **aVB met en place une surveillance active de la consommation énergétique** (électricité) des bureaux afin d'identifier rapidement, le cas échéant, les économies énergétiques qui pourraient être réalisées. Cette vigilance oriente les achats d'appareils électriques peu consommateurs.

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. **Une politique achats responsables a été élaborée et un catalogue de fournisseurs responsables constitué.** La responsable achat s'appuie sur ces documents pour réaliser son activité. **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 adopte 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 s'est par exemple doté d'une Charte « Green IT » et d'une Charte d'écoconception.



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 2025 :

Cette année encore, aVB a pris le soin d'actualiser son Bilan Carbone®. Cet exercice a vocation à calculer ses émissions de gaz à effet de serre (soit sur les SCOPES 1, 2 et 3). L'actualisation annuelle permet à aVB, le cas échéant, de définir et déployer une démarche de développement durable afin de réduire des postes d'émission.

Pour davantage de précision, aVB fait évoluer en 2025 la restitution de ses émissions du SCOPE 3 en distinguant les émissions amont et aval.



78,7 tonnes de CO₂e ont été générées par l'activité d'aVB en 2025, soit l'empreinte carbone annuelle de 9 français



1 campagne numérique responsable réalisée en 2025

A l'occasion de la Journée mondiale du climat en 2025, aVB a organisé en interne le défi GreenIT, sur trois semaines. L'objectif était d'accompagner les consultants dans la transformation de leurs usages numériques, en diffusant et en mettant en pratique les bonnes habitudes numériques responsables. Au fil du défi, différents gestes écoresponsables ont été mis en avant afin de réduire l'empreinte environnementale du numérique au quotidien.



aVB Green IT challenge



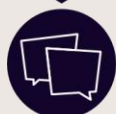
NAVIGATION ET UTILISATION GÉNÉRALE

▶ Geeker responsable



GESTION DATA

▶ Optimiser vos données



CANAUX DE COMMUNICATIONS

▶ Chater léger



Des résultats concrets dès l'adoption des bonnes pratiques



-7.76%

Réduction du volume total de stockage des emails après le challenge

Évolution mensuelle du 25/10/2025 au 23/11/2025 mesurée en bytes



-2.06%

Réduction du volume total de stockage du SharePoint commun

Indicateurs liés à l'impact environnemental en 2025



EMPREINTE CARBONE

78,7 tonnes de CO2e générées par l'activité d'aVB en 2025



CONSOMMATION ELECTRIQUE

18,958 MWh consommés
(dont 7,2% sont issus d'énergie renouvelable)



SENSIBILISATION

100% des nouveaux consultants sensibilisés aux écogestes

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

aVB  impact

