

# Être & agir ensemble

## Sommaire

« Ambition 2026 » : une réponse aux défis d'aujourd'hui • p. 60

« Ambition 2026 » : donner du sens à chacun • p. 62

Ancrer notre présence sur les médias sociaux • p. 64

Focus grands enjeux : une année de mécénat • p. 66

Cultiver notre esprit d'équipe et favoriser l'intelligence collective pour conjuguer efficacité et responsabilité.

# “Ambition 2026” constitue notre réponse aux défis d’aujourd’hui”



“ Notre plan stratégique nous permet d’exprimer notre rigueur et notre persévérance, mais aussi notre audace et notre créativité.”

**Francis Jaisson**  
Directeur Général Délégué en charge de l’ensemble des Gestions, de la Commercialisation, de la Négociation et de l’ensemble des Recherches et Grand Pilote du plan « Ambition 2026 »

## À quels enjeux répond « Ambition 2026 » ?

**Francis Jaisson** : Depuis la création de Covéa Finance, le comité de direction façonne l’entreprise pour lui permettre de répondre aux attentes de son actionnaire Covéa, à savoir être en mesure d’assumer **la gestion des portefeuilles** en fonction des contraintes d’assureur qui sont les siennes. Le plan « Ambition 2026 » s’inscrit dans ce même cadre et doit permettre à notre gestion d’actifs de relever, toujours au service du Groupe, les défis cruciaux que pose le monde d’aujourd’hui : baisse des marchés de valeurs mobilières, remontée forte et rapide des taux d’intérêt, sinistralité en hausse, exigences réglementaires toujours plus fortes, etc.

## Quelles sont les caractéristiques du plan stratégique ?

**F. J.** : À travers « Ambition 2026 », nous entendons laisser s’exprimer notre rigueur et notre persévérance d’un côté, notre audace et notre créativité de l’autre. La démarche est également collective, car pour faire face efficacement aux défis, on gagne toujours à unir les forces ! Or les dangers sont multiples aujourd’hui dans notre secteur d’activité et il est d’autant plus urgent de ne pas céder à la paresse intellectuelle et de continuer à développer notre esprit critique et résolution **indépendant**, une qualité qui est dans l’ADN de Covéa Finance.

## Pourquoi avoir rendu central l’objectif de priorité client ?

**F. J.** : Comme je le disais en introduction, notre premier client est le groupe Covéa, qui est également notre actionnaire, et nous continuerons à tisser cette relation de confiance dans la durée, tout en développant parallèlement d’autres clientèles pouvant être intéressées par notre expertise de gestion « au service de l’Assurance ». La relation client est donc bien un **élément fondateur** de notre plan et se trouve au cœur de nombreuses lignes d’opération d’« Ambition 2026 ». À ce titre, en 2022, nous avons notamment réorganisé l’équipe Commercialisation pour lui permettre de se déployer au plus près des clients, ou encore modernisé la fonction marketing. Objectif : viser l’excellence dans la relation client en faisant preuve d’agilité et de créativité afin de trouver des solutions en réponse aux besoins qui émergent.

## De qui est composé le Grand CoPil ?

**F. J.** : L’organe de pilotage du plan stratégique, baptisé Grand comité de pilotage ou Grand CoPil, est symbolique de la dimension collective du projet. Composé d’une quinzaine de personnes, il regroupe des représentants des métiers, chacun étant sponsor de différents projets du plan.

## NOS ÉVÉNEMENTS AUTOUR D’« AMBITION 2026 »



43

C’est le nombre de collaborateurs ayant assisté à la 3<sup>e</sup> édition des « Rencontres Ambition ».

## Échanger autour du plan stratégique

Organisées deux fois par an à l’extérieur des murs de la société, les « Rencontres Ambition » durent une demi-journée et permettent aux sponsors et pilotes de projets, ainsi qu’à

l’ensemble des managers de la société, d’échanger autour du plan « Ambition 2026 ». Une occasion également de faire ressortir les synergies entre les nombreux projets et d’avoir une réflexion commune pour relever le défi d’« Ambition 2026 ».



**Marie-Edmée de Monts**  
Responsable de l’équipe Gestion OPC Taux

“Je suis pilote sur un projet de l’Effet Majeur 3, qui a pour objectif de revoir les processus et d’essayer de fluidifier les communications, pour donner plus d’agilité à Covéa Finance, en particulier en termes d’innovation. Ce type de matinée nous permet de nous rencontrer et de mieux comprendre comment s’inscrit notre projet au sein d’« Ambition 2026 », comment il sert les ambitions du Groupe et plus généralement la stratégie.”



**Delphine Sackmann**  
Responsable de l’équipe Administration du Personnel, Paie et Affaires Sociales

“Le format des ‘Rencontres Ambition’ est très intéressant. Il permet, au sein d’un petit groupe animé par les pilotes, de prendre connaissance des avancées des projets et d’échanger avec chacun sur les différents effets majeurs. Ces temps d’échanges conviviaux sont également l’occasion de mieux cerner quelles sont les implications des différents métiers dans chaque projet.”

## Fédérer un collectif autour d’« Ambition 2026 »

Proposés quatre fois par an à l’ensemble des collaborateurs, dans les locaux de Covéa Finance, les « Cafés Ambition » sont l’occasion de faire le point successivement sur les quatre « Effets Majeurs » du plan stratégique, en présence de tous les sponsors et pilotes concernés, qui répondent aux questions de chacun.

# “Donner du sens à chacun à travers ‘Ambition 2026’”



“  
—  
Dans un contexte de tension sur les recrutements, Covéa Finance demeure une structure attractive.”

**Guillaume Gilmant**  
Responsable du pôle Ressources Humaines

## Quelles ont été les grandes tendances 2022 en termes de ressources humaines chez Covéa Finance ?

**Guillaume Gilmant** : En cette période post-Covid, et après une instabilité observée sur de nombreux sujets, nous commençons à entrevoir une consolidation des grandes tendances de demain dans le monde du travail sans pour autant avoir de certitudes. Dans un contexte multicrise, nous avons essayé de nous adapter au mieux pour faire face **aux nombreux défis** qui impactent les ressources humaines. Que ce soit le phénomène de « grande démission », la montée en puissance du travail hybride, une pression réglementaire toujours plus importante et la pénurie de candidats pour certains postes. Cette situation pénurie a été renforcée par le nombre encore limité de candidates, à l'heure où les législations Pénicaud et Rixain fixent de nouvelles normes exigeantes en termes de parité. Covéa Finance est néanmoins restée attractive puisque nous avons su intégrer 38 personnes en 2022 parmi les 3 500 candidatures réceptionnées (CDI et CDD confondus).

## Quels ont été les principaux sujets de discussion avec les partenaires sociaux ?

**G. G.** : Pour rester au plus près des préoccupations de ses collaborateurs et dans le contexte actuel de forte inflation, Covéa Finance a mené plusieurs phases de négociations avec ses partenaires sociaux courant 2022, en préambule à la négociation

annuelle obligatoire de 2023. Objectif : répondre aux inquiétudes des salariés concernant le pouvoir d'achat. Parallèlement, les accords d'intéressement et de télétravail sont réexaminés en vue d'une renégociation. Nous sommes convaincus que nos actuels et futurs accords, bâtis en concertation avec toutes les parties prenantes concernées, favorisent à la fois un partage optimal de la valeur ajoutée et préservent également la **collégialité** qui est au cœur de notre philosophie.

## Quid de votre contribution au plan stratégique « Ambition 2026 » ?

**G. G.** : En 2022, Covéa Finance a mené des travaux de fond qui se sont traduits par plusieurs démarches en lien avec les lignes d'opération d'« Ambition 2026 », que ce soit dans le cadre de **la refonte de notre université interne**, de l'évolution de notre organisation ou dans l'optimisation de nos outils managériaux. Nous avons ainsi repensé totalement notre université interne pour améliorer l'intégration de nos nouveaux collaborateurs et garantir la pérennisation et la transmission des savoirs au sein de la structure. Nous avons également renforcé **la formation de nos managers** pour assurer la bonne compréhension des périmètres de responsabilité de chacun. Enfin, nous continuons à travailler sur l'organisation des différents services afin de faire évoluer notre modèle pour rester en phase tant avec les objectifs de la société qu'avec les tendances de marché et les contraintes budgétaires.

## MOBILITÉ INTERNE

### Fidéliser les collaborateurs et leur permettre de s'épanouir

En 2022, quatre collaborateurs ont bénéficié de mobilité interne, notamment grâce à la publication en ligne des 42 postes ouverts sur l'exercice. Les personnes intéressées ont ainsi pu se manifester auprès de l'équipe des Ressources Humaines pour indiquer leurs souhaits d'évolution. Il s'agit d'un des nombreux éléments qui permettent à Covéa Finance de capitaliser sur l'expertise de ses salariés en jouant la transparence sur les opportunités en interne.

**Alix Plamin**  
Architecte Technique et Sécurité



“Ma mobilité interne de la Gestion Mandats Actions Europe vers la Multigestion, soigneusement préparée en amont avec le service Ressources Humaines dans le cadre d'un processus très cadré, m'offre la chance de travailler dans une nouvelle équipe et de découvrir une autre classe d'actifs. Une transition qui s'est faite en douceur, notamment grâce à mon expérience de l'investissement et à ma connaissance des principes fondateurs de Covéa Finance.”

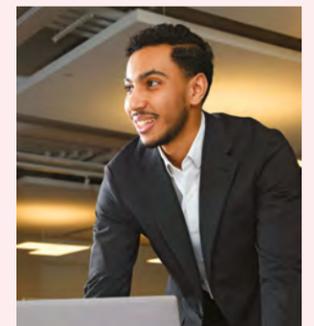
**Valérie Maillard**  
Gérante Multigestion

“Après dix ans au service Support et Maintenance, et ayant obtenu mon diplôme d'ingénieur en cours du soir au CNAM, j'avais naturellement envie d'évoluer et je suis heureux d'avoir rejoint l'équipe Architecture et Sécurité des Systèmes d'Information. Je me lance ainsi un nouveau défi en tant qu'Architecte Technique et Sécurité, et je remercie Covéa Finance de m'avoir fait confiance en me permettant de prendre cette nouvelle direction.”

## STAGES ET ALTERNANCES

### Favoriser l'insertion des jeunes diplômés

Covéa Finance a historiquement à cœur de faire découvrir le mode de fonctionnement d'une société de gestion et la finance de marché aux jeunes générations. Le dispositif mis en place, très encadré, comporte notamment un tuteur qui accompagne l'étudiant(e) dans ses premiers pas professionnels et assure son suivi tout au long de son stage. En 2022, Covéa Finance a ainsi reçu près de 800 CV et accueilli 11 étudiants en provenance de 10 établissements différents (écoles de commerce, écoles d'ingénieur et universités).



**Ilias Razig**  
Alternant Gestion Actions Internationales

“Mon alternance d'un an chez Covéa Finance s'inscrit dans le prolongement du stage que j'ai effectué au sein de l'entreprise. Cet enchaînement me permet de travailler sur des sujets plus pointus et de développer des compétences fortes, d'autant que j'ai la chance de travailler dans une équipe internationale qui me donne une vue très différenciante de la gestion d'actifs.”

# “Ancrer notre présence sur les médias sociaux avec l'appui des collaborateurs”



“  
Le programme Ambassadeur vise à orchestrer et encadrer efficacement nos différentes prises de parole sur LinkedIn.”

**Julie Aversa**  
Chargée de Marketing

**Victoire Bonnin**  
Chargée de Marketing

## Pourquoi avoir mis en place un programme Ambassadeur sur les réseaux sociaux ?

**Julie Aversa :** Covéa Finance, présente depuis 2017 sur Twitter et LinkedIn, avait à cœur de développer son audience sur ce dernier réseau en s'appuyant davantage sur ses collaborateurs. Le projet Ambassadeur mis en œuvre en 2022 répondait à notre volonté de faire rayonner nos savoir-faire et nos expertises, tout en étant pleinement en phase avec les objectifs d'« Ambition 2026 ». Il faisait également écho au souhait du comité de direction de prendre la parole sur ce nouveau canal, à travers des publications orchestrées par une stratégie encadrée.

## Comment avez-vous procédé ?

**Victoire Bonnin :** Nous avons commencé par un travail d'audit de la présence digitale de nos dirigeants, doublé d'un benchmark des prises de parole d'autres dirigeants. Puis nous avons organisé des ateliers individuels pour chacun des membres du comité de direction afin de déterminer leurs terrains d'expression. Aujourd'hui, ces derniers publient sur leurs comptes en toute autonomie, mais nous avons avec eux des échanges réguliers pour rythmer leurs interventions en fonction de l'actualité de la société et de celle du secteur financier.

**J. A. :** Dans un second temps, nous avons identifié une dizaine de collaborateurs et leur avons proposé, sur la base du volontariat, de rejoindre la première vague « test » de notre

programme Ambassadeur. Tous ont été partants ! S'en sont suivis des ateliers de sensibilisation et d'acculturation aux préceptes de LinkedIn, les règles à respecter à l'égard de notre autorité de tutelle, ainsi qu'une définition de la stratégie à adopter selon leur domaine d'expertise. Ces différentes rencontres nous ont permis de leur donner les clés pour se lancer.

## Quels premiers résultats constatez-vous ?

**V. B. :** Nous avons déjà noté un accroissement de notre communauté, de notre notoriété et de notre taux d'engagement. Le programme fait en outre des émules, puisque de plus en plus de collaborateurs nous contactent spontanément, sollicitant des conseils et désireux d'intensifier leur présence sur LinkedIn.

## Quelles autres actions avez-vous initiées pour acculturer les collaborateurs aux réseaux sociaux ?

**J. A. :** Nous avons réalisé et diffusé en 2022 un guide des médias sociaux, qui se veut à la fois pédagogique et informatif. Nous avons également animé un webinaire interne tout début 2023 au cours duquel nous avons pu présenter les bonnes pratiques à adopter sur LinkedIn, avec un éclairage particulier sur les notions réglementaires. Enfin, nous produisons et diffusons chaque mois sur l'intranet une vidéo explicative pour décrypter des termes propres aux médias sociaux.

## REGARDS D'AMBASSEDEURS

**Benjamin Biyogo**  
Analyste Financier et Extra-Financier et Ambassadeur réseaux sociaux



“En partageant les publications des experts Covéa Finance sur mon compte personnel, je leur donne une chance de toucher une plus large communauté, au-delà de celle que constituent les abonnés du compte officiel de la société.”

### Accroître notre visibilité

« Rejoindre le programme Ambassadeur s'inscrit pour moi dans une double volonté. Tout d'abord, j'ai à cœur d'accroître la visibilité du contenu produit et partagé par les équipes de

Covéa Finance. Ensuite, j'ai aussi pour volonté de me connecter (ou tout au moins rester connecté !) avec d'autres professionnels et futurs professionnels de la finance. »

**170**

posts relayés sur LinkedIn par nos Ambassadeurs en 2022.

**Valérie Piquet-Gauthier**  
Chargée de Veille Stratégique et Ambassadrice réseaux sociaux



### Être plus actif sur LinkedIn

« Intégrer le programme Ambassadeur, c'est s'engager à être plus actif sur LinkedIn et à publier des contenus adaptés à notre métier et au format qui nous correspond le plus. Les sessions d'accompagnement m'ont en outre permis d'obtenir

des réponses à des questions que je me posais et d'identifier les bonnes pratiques pour tirer parti des spécificités de ce réseau : comment fonctionne l'algorithme ? Est-il préférable de liker ou de commenter ? Reposter ou poster son propre contenu ? À quel moment dans la journée ? »

## SENSIBILISATION AUX RÉSEAUX SOCIAUX



**Séverine Mercier**  
Chargée Back-Office Finance

“Le webinaire interne sur LinkedIn auquel j'ai pu assister m'a permis d'identifier les points de vigilance, en matière de communication, qui sont à prendre en compte pour une société de gestion de portefeuille. Désormais, je vais être dans une démarche plus active concernant le partage de publications de Covéa Finance, afin de répondre à l'objectif de la société en termes de communication vers l'extérieur.”

**780**

partages réalisés en 2022 par l'audience du compte LinkedIn Covéa Finance.