

“Permettre à chacun de travailler dans les meilleures conditions en intégrant la flexibilité dans nos pratiques et en préservant le collectif.”



GUILLAUME GILMANT

Responsable du pôle Ressources Humaines

Quel est l'impact sur Covéa Finance des grandes tendances en matière de RH ?

Guillaume Gilmant : La crise sanitaire a accéléré des tendances de fond (transformation digitale, quête de sens, équilibre vie professionnelle-vie personnelle, poids des évolutions réglementaires) et a mis en avant notre faculté d'adaptation dans un environnement incertain. Cela nous amène à nous réinventer en termes d'organisation, d'outils, de cadre de travail, de transmission de savoirs et de compétences nécessaires pour accompagner ces changements. Les travaux menés dans le cadre de notre plan stratégique Ambition 2026 permettent de favoriser ces évolutions et d'aborder sereinement nos futurs défis. En effet, une partie de nos actions s'est concrétisée en 2021, notamment par le déploiement de nouveaux outils digitaux, la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail, l'évolution de certains services et des fiches de poste, la révision de l'ensemble de notre document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), la formalisation d'une charte RSE, le recrutement de nouveaux talents, la mise en œuvre de formations digitalisées, tout en nous adaptant à un cadre réglementaire de plus en plus contraignant en matière de droit social et de droit du travail.

Quelle est l'actualité 2021 en matière de recrutement ?

G. G. : Le contexte incertain n'a pas altéré notre dynamique de recrutement, avec l'arrivée de 24 nouveaux collaborateurs, soit une croissance de l'effectif de l'ordre de 5,6 %. Covéa Finance demeure une société très attractive sur son marché, pour preuve les quelque 4 200 candidatures reçues en 2021. Nous avons également pu intégrer six stagiaires, soucieux de faire découvrir à des étudiants notre environnement et de contribuer ainsi à leur insertion professionnelle tout en les rémunérant. Notre philosophie de recrutement demeure identique : nous attachons une importance particulière à la diversité des parcours et des formations des nouveaux talents que nous intégrons.

Pouvez-vous revenir sur l'accord de télétravail ?

G. G. : Cet accord, signé en mars 2021, pour une première durée de 18 mois à compter de sa date de mise en œuvre, répond à un double objectif : l'amélioration de la qualité de vie au travail d'une part, la performance de l'entreprise d'autre part. Il ouvre la possibilité à tous nos collaborateurs, quels que soient leur métier ou leur niveau de responsabilité, y compris non cadres, d'accéder à un mode de télétravail correspondant à leur besoin. Il s'appuie sur cinq grands principes, à savoir la confiance entre manager et collaborateur, l'autonomie du collaborateur, le volontariat, la collégialité et la réversibilité. Planifié avant même le début de la crise sanitaire, négocié avec les représentants du personnel et signé par l'ensemble de nos syndicats, il permet d'ancrer ce mode d'organisation au sein de la structure en s'inscrivant dans la continuité

“Le contexte n'a pas altéré notre dynamique de recrutement. Covéa Finance demeure une société très attractive, pour preuve les quelque 4 200 candidatures reçues en 2021.”

→ GUILLAUME GILMANT

d'activité, en préservant les objectifs de l'entreprise, ses valeurs et ses principes fondateurs. Il clarifie les règles et permet de formaliser les engagements réciproques ainsi que les moyens alloués, en préservant la santé, la sécurité et la vie privée des collaborateurs.

Pouvez-vous nous expliquer la refonte de l'université interne de Covéa Finance ?

G. G. : Elle résulte d'une volonté de pérenniser les savoirs et la philosophie de Covéa Finance au sein de la structure. La réussite de la société se fonde depuis sa création sur une méthodologie de gestion des portefeuilles et un processus d'investissement qui lui sont propres. Nous voulons enraciner durablement ces principes, et la refonte de notre université interne va dans ce sens. Elle donne lieu à un grand projet qui va mener, sous deux ans, à la création de modules exclusifs. Les sept premiers, initiés en 2021, concernent notre philosophie de gestion et nos processus d'investissement. Les parcours de formation suivants seront consacrés à notre philosophie de gestion des risques et à notre philosophie en matière de ressources humaines et de management.

Pourquoi créer un poste de Coordinateur RSE ?

G. G. : En tant que société et acteur de notre environnement, il devenait important de communiquer à nos collaborateurs et futurs collaborateurs, à nos sous-traitants ainsi qu'à tous nos partenaires nos réalisations et nos engagements de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE). À travers la mise en place de notre charte RSE, nous souhaitons mettre en avant et continuer à donner toujours plus de sens à nos activités tout en répondant à une attente importante de nos différentes parties prenantes concernant le rôle qu'incarne l'entreprise. À ce titre, cette fonction a été créée afin de coordonner, tant en interne qu'avec le groupe Covéa, nos actions RSE, d'en mesurer les impacts sur nos accords sociaux, de piloter les actions de mise en œuvre et d'amélioration, tout en réalisant une veille prospective des bonnes pratiques.