

Une politique RH forte de nos convictions

En matière de ressources humaines, Covéa Finance met un accent tout particulier sur la complémentarité des profils qu'elle recrute et sur l'égalité des chances. Objectif: faire face au contexte de transformation des métiers de la finance en capitalisant sur les profils qui composent son effectif, tout en intégrant de nouvelles expertises et sans perdre de vue les valeurs fortes de la société.

Une philosophie RH en cohérence avec l'identité mutualiste

La philosophie de Covéa Finance en matière de ressources humaines repose sur des convictions fortes qui font la part belle à l'engagement et au développement des collaborateurs. « Notre modèle s'appuie sur des valeurs clés, comme la responsabilisation et la coopération, en cohérence avec l'identité mutualiste du groupe Covéa », rappelle Guillaume Gilmant, Responsable du pôle Ressources Humaines. Dans ce cadre, la stratégie de la société s'attache à favoriser un environnement de travail à la fois exigeant et propice à l'autonomie, fondé sur un dialogue social très présent. Avec toujours une grande importance accordée à la diversité des parcours et à l'égalité des chances, deux des piliers structurants de la politique RH de Covéa Finance.

Égalité des chances: un authentique parti pris

L'égalité des chances se traduit notamment par le soin apporté à l'accompagnement des collaborateurs dans le cadre de leur évolution professionnelle. « Nous recrutons les personnes à un instant T de leur vie et, si elles s'épanouissent chez nous, nous n'hésitons pas à leur confier de plus en plus de responsabilités », ajoute Guillaume Gilmant. Autre parti pris différenciant, la société reste ouverte et axe ses recrutements sur des profils diversifiés qui constituent un véritable enrichissement: ainsi, dans ses équipes, des collaborateurs issus de l'université côtoient des collègues sortis d'écoles de commerce et d'ingénieurs. « Nous attachons beaucoup d'importance à l'adéquation entre les compétences techniques, les savoir-faire et le savoir-être propre à la culture de Covéa Finance. C'est pourquoi nous soignons tout particulièrement l'intégration des nouveaux arrivants, l'idée étant de leur permettre de comprendre très rapidement les enjeux de leur métier, mais aussi la dynamique collective et le positionnement qu'ils occupent au sein de notre chaîne de valeur », précise Guillaume Gilmant.

Guillaume Gilmant,
Responsable
du pôle
Ressources
Humaines.



« Mon intégration chez Covéa Finance en alternance au sein du pôle Gestion Actions Internationales, et plus particulièrement de l'équipe Gestion Actions Asie, s'est faite de manière très fluide.

J'ai tout de suite été considéré comme un membre à part entière de l'équipe, avec une vraie autonomie au sein du cadre qui m'avait été fixé et une participation à l'ensemble des comités, ce qui a été très formateur. Le suivi très régulier avec mon tuteur a joué un rôle important dans ma progression, grâce à des échanges fréquents et constructifs sur mes acquis et les points à améliorer. Cette continuité a rendu le passage de l'alternance au CDI naturel, avec des responsabilités grandissantes. Aujourd'hui, je me sens pleinement intégré, écouté quand j'exprime des idées et encouragé à proposer des projets, notamment pour améliorer certains processus. »

Florian Thavel, Assistant de Gestion Actions Asie

Un accompagnement des collaborateurs dans la durée

Au-delà du parcours d'intégration, à l'image de la manière dont elle pratique la finance, Covéa Finance privilégie également la vision de long terme pour ce qui concerne le parcours collaborateur. « Dans cet esprit, nous allons bien plus loin que l'entretien annuel professionnel prévu par le Code du travail au minimum tous les deux ans. En effet, ce rendez-vous a lieu chez nous trois fois par an, afin d'entretenir un dialogue de qualité et de garantir la compréhension des attentes mutuelles des deux parties. Nos managers sont encouragés à rencontrer individuellement leurs collaborateurs à minima toutes les six semaines en complément des interactions quotidiennes, ce qui se fait presque naturellement dans une structure à taille humaine comme Covéa Finance », poursuit Guillaume Gilmant.

Covéa Finance: une société attractive

Du côté des recrutements, l'année 2025 a été marquée par le contexte de transformation des métiers de la finance, avec notamment l'accélération des enjeux réglementaires, les avancées technologiques et l'importance croissante de l'analyse extra-financière des portefeuilles. « Covéa Finance demeure une société attractive, en témoignent les quelque 4 300 candidatures reçues en 2025 », constate Guillaume Gilmant. La politique de recrutement a été ciblée sur des profils spécifiques, tout en capitalisant sur les compétences déjà présentes en interne. Seize postes ont ainsi été pourvus en 2025, avec toujours la volonté pré-évoquée de privilégier la singularité et la complémentarité des profils.

PROFILS RECRUTÉS

38 % universitaires **31 %** écoles de commerce **31 %** écoles d'ingénieurs

CHIFFRES CLÉS RH

NOMBRE DE COLLABORATEURS

171

INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

89/100

POPULATION FÉMININE

43,35 %

TAUX DE SENIORS DE PLUS DE 50 ANS

26,7 %

☛ Une politique RH forte de nos convictions

Université interne : ancrer les principes fondateurs

Marqueur fort de l'identité de Covéa Finance, son université interne vise à transmettre une culture commune, tout en approfondissant l'expertise métier et en favorisant le partage des savoirs. Elle s'attache aussi à renforcer le sentiment d'appartenance et à accompagner les transformations de l'entreprise. « Pour autant, notre approche reste pragmatique, organisée autour de trois parcours thématiques : managérial, philosophie de gestion et processus d'investissement, philosophie de maîtrise des risques, eux-mêmes composés de modules que nous continuons d'enrichir chaque année. À travers ces parcours de formation, Covéa Finance veut ancrer durablement ses principes fondateurs et sa philosophie de gestion, afin de faire perdurer son modèle indépendamment des collaborateurs qui composent la structure », rappelle Guillaume Gilmant.

CHIFFRES CLÉS RSE

54%

Taux de recyclage de nos déchets.

55

collaborateurs ayant bénéficié du forfait mobilité durable.

1200 m³

Consommation d'eau.

200

Don de 200 écrans informatiques au profit de l'école Saint-Martin, à Pontoise, et d'Emmaüs.

CHIFFRES CLÉS UNIVERSITÉ INTERNE/ FORMATION

97,67 %

Proportion de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation.

90

Nombre de collaborateurs ayant obtenu la certification Finance durable.

16

Nombre de collaborateurs formés à la manipulation d'extincteurs, à la sécurité incendie et aux gestes de premiers secours.

Des cursus qui s'adaptent et s'enrichissent chaque année

Au total, l'université interne proposera à terme une quarantaine de modules de formation. Un tronc commun et obligatoire, qui correspond au parcours d'intégration, est suivi par tous les nouveaux arrivants. Objectif : connaître les fondamentaux et permettre à chacun une meilleure compréhension de l'activité des uns et des autres. Ensuite, suivant la fonction du collaborateur et selon qu'il est ou non manager, la sélection des modules s'adapte. « En 2025, nous avons travaillé à enrichir le parcours managérial : à ce titre, nous avons finalisé l'introduction de nos fondamentaux du management, la partie consacrée aux fiches de postes et le suivi de la période d'essai viendront en 2026 enrichir ce cursus. Nous sommes aussi en train d'ajouter des modules au parcours sur la maîtrise des risques », conclut Guillaume Gilmant.



Mélissa Saci,
Chargée de Gouvernance
de la Donnée.

Laure Nsiamundele,
Gestionnaire
Middle Office.

ÉVOLUTIONS ET MOBILITÉ INTERNE : TÉMOIGNAGES

Quel a été votre parcours chez Covéa Finance ?

Laure Nsiamundele : J'ai intégré le Middle-Office il y a trois ans dans le cadre de mon stage de fin d'études, réalisé lors de mon Master en Systèmes d'information pour la finance de marché. À l'issue de ce stage, j'ai rejoint l'équipe en CDD pour assurer un remplacement temporaire, avant de signer un CDI un an plus tard. Cette première expérience m'a permis d'appréhender rapidement les rôles et responsabilités de chacun et d'acquérir une vision globale du service, le Middle-Office couvrant un large périmètre d'activités.

Comment s'est organisée votre évolution interne ?

L. N. À l'approche de la fin de mon stage, le pôle Ressources Humaines m'a informée de la disponibilité d'un poste de Gestionnaire Middle-Office. Ma période en CDD m'a permis d'enrichir significativement mes compétences, notamment grâce à l'accompagnement et à la transmission de mes collègues. J'ai pu élargir mon périmètre en prenant en charge de nouvelles missions, telles que le contrôle quotidien des prix nécessaires au calcul des valeurs liquidatives et la gestion de la trésorerie. Depuis, je consolide mes acquis tout en restant pleinement investie dans les responsabilités confiées. Par ailleurs, j'ai entrepris une formation afin d'obtenir la certification AMF début 2026. Enfin, j'apprécie particulièrement l'environnement de travail au sein de Covéa Finance, qui favorise la collaboration et les échanges transverses entre équipes, constituant une expérience professionnelle enrichissante.

Quel a été votre parcours chez Covéa Finance ?

Mélissa Saci : J'ai débuté en tant que stagiaire au Contrôle Interne pendant mon Master en Gestion des risques financiers. Une expérience consolidée par un CDD de dix-huit mois, qui m'a permis d'acquérir une solide expertise dans la mise en place de procédures de contrôle, mais aussi de maîtriser le parcours des données au sein de l'entreprise. Forte de ce bagage technique, j'ai naturellement évolué vers le poste de Gouvernance de la Donnée lors de sa création. Ce rôle répond à un besoin stratégique : instaurer des contrôles sur les données utilisées par le Reporting et concevoir une bibliothèque des données de la société. Ma capacité à créer du lien entre les différents métiers et ma maîtrise des processus de contrôle acquise lors de ma première mission ont été des leviers essentiels pour réussir dans mes nouvelles fonctions.

Comment la société a-t-elle accompagné votre évolution professionnelle ?

M. S. Covéa Finance est une société à taille humaine et cela se ressent. Parmi les maîtres-mots que j'utiliserais pour caractériser mon évolution, il y a la confiance, mais aussi la valorisation des expertises via la mobilité interne. Je veux aussi souligner la place importante accordée à l'autonomie et au développement des compétences : j'ai ainsi pu piloter des missions transverses avec le soutien d'un management à l'écoute. Cet accompagnement s'est aussi traduit par un investissement dans ma formation technique, notamment avec l'apprentissage de Power BI, un outil désormais essentiel à mon quotidien.