

Années 2023-2025

Culture Patrimoine

Société à mission

Le rapport

www.culturepatrimoine.fr



Sommaire

du rapport

01

Introduction

02

Pourquoi devenir Société à mission ?

03

La raison d'être, les objectifs statutaires et la temporalité

04

La pédagogie

05

L'engagement et l'épanouissement

06

L'accessibilité

07

Synthèse de nos objectifs et indicateurs

08

Le mot de la référente

01

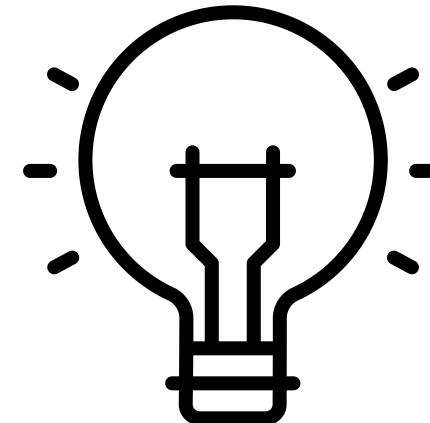
Introduction

Présentation de l'entreprise

Depuis plus de 20 ans, Culture Patrimoine accompagne ses clients, jeunes pleins d'avenir, startuper, cadres dirigeants, chefs d'entreprise ou retraités, dans la définition, la mise en œuvre et l'accompagnement dans le temps de leurs stratégies patrimoniales. Nous intervenons également en tant qu'enseignants dans les formations de référence à destination des professionnels du patrimoine.

Ces années de travail ont permis le développement d'une expertise et d'une expérience unique sur l'ensemble des sujets patrimoniaux.

Culture Patrimoine, c'est aussi une équipe qualifiée de 31 collaborateurs dont 23 salariés, recrutés pour la plupart post master, avec l'ambition d'en faire les futurs associés de l'entreprise en créant un environnement respectueux, épanouissant et stimulant.



02

Pourquoi devenir Société à mission ?

Un conseiller en gestion de patrimoine a pour vocation l'optimisation et la gestion des investissements et du patrimoine de sa clientèle. Ses missions principales consistent à réaliser un audit détaillé du patrimoine de chaque client et de proposer des placements adaptés à ses valeurs et ses attentes.

Beaucoup de cabinets fonctionnent sur une analyse macro permettant de recommander des investissements uniques, souvent rémunérés sur la rétrocommission.

Cette approche standardisée est également adoptée par les fintechs d'investissement qui utilisent des algorithmes et des outils technologiques pour offrir des solutions d'investissement automatisées.



Notre cœur de métier est l'accompagnement humain et durable de nos clients et de nos salariés. Notre mission, en tant qu'interlocuteur de référence pour nos clients, est d'offrir un accompagnement patrimonial sur mesure afin de les aider à prendre des décisions éclairées sur tout type de sujet, dans le cadre d'une relation de suivi personnalisé et transgénérationnel. Notre mode de rémunération, qu'il s'agisse d'honoraires ou de commissions de performance, reflète notre engagement à toujours placer le client au premier plan.

Pour nos salariés, nous souhaitons accompagner leurs ambitions professionnelles dans une vision long terme puisque nous embauchons nos futurs associés, et les suivre dans leurs choix personnels en cherchant constamment à concilier leurs valeurs et aspirations dans l'entreprise.

L'ensemble de ces facteurs nous ont amenés à considérer que la qualité de société à mission, soulignant un engagement allant au-delà de la dimension strictement financière, correspondait à la façon dont nous souhaitons gérer notre entreprise.

03

La raison d'être et les objectifs statutaires

“Cultiver la sérénité patrimoniale de nos clients et favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de nos collaborateurs”

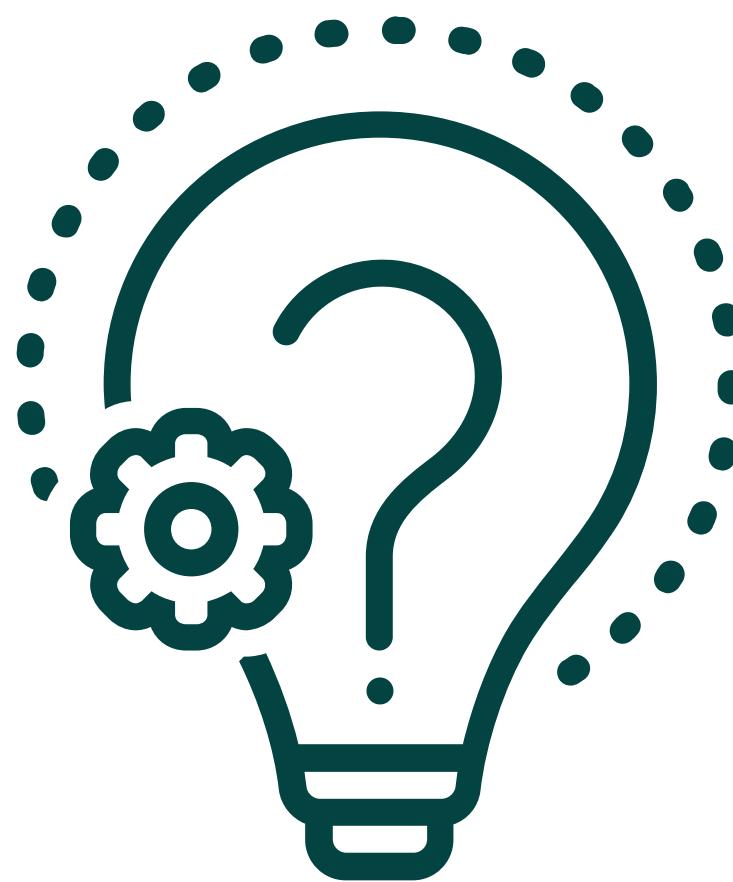
OS1

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

Les principes sous jacents à notre raison d'être et nos objectifs statutaires



- La pédagogie
- L'engagement et l'épanouissement
- L'accessibilité

03

Plan

Pédagogie

OS1 : Éclairage des décisions patrimoniales

- A - Vulgarisation des thématiques vers le grand public
- 1 - Les publications gratuites
- 2 - Les podcasts

- B - Eclairage et décision client
- 1 - Clarté des explications
- 2 - Sérénité apportée par l'accompagnement

OS2 : Soutenir l'ambition

- A - Former les talents de demain

- B - Un parcours RH clair et ambitieux

- C - Suivi personnalisé et indicateurs de progression

L'engagement et l'épanouissement

OS1 : Interlocuteur de référence et gestion à long terme et sur mesure

- A - Interlocuteur de référence
- 1 - Un positionnement engagé
- 2 - Recommandations clients

- B - Gestion long-terme et sur mesure
- 1 - Contrat d'accompagnement patrimonial
- 2 - Mise en place d'un partage de la surperformance
- 3 - Fidélisation client

OS2 : Soutenir l'ambition et apporter des solutions concrètes

- A - Intégrer les salariés dans la gouvernance d'entreprise
- 1 - Structure de gouvernance participative
- 2 - Politique égalité homme/femme

- B - Partage de la valeur créée

- C - Bien-être salarié

L'accessibilité

OS1 : Eclairer les décisions patrimoniales - sur mesure

- A - Offre ouverte à tous : Premier rendez-vous gratuit

- B - Diversité des profils accompagnés

OS2 : Soutenir l'ambition des collaborateurs

- A - Accès au métier

- B - Accès à la compréhension du monde de l'entreprise

03

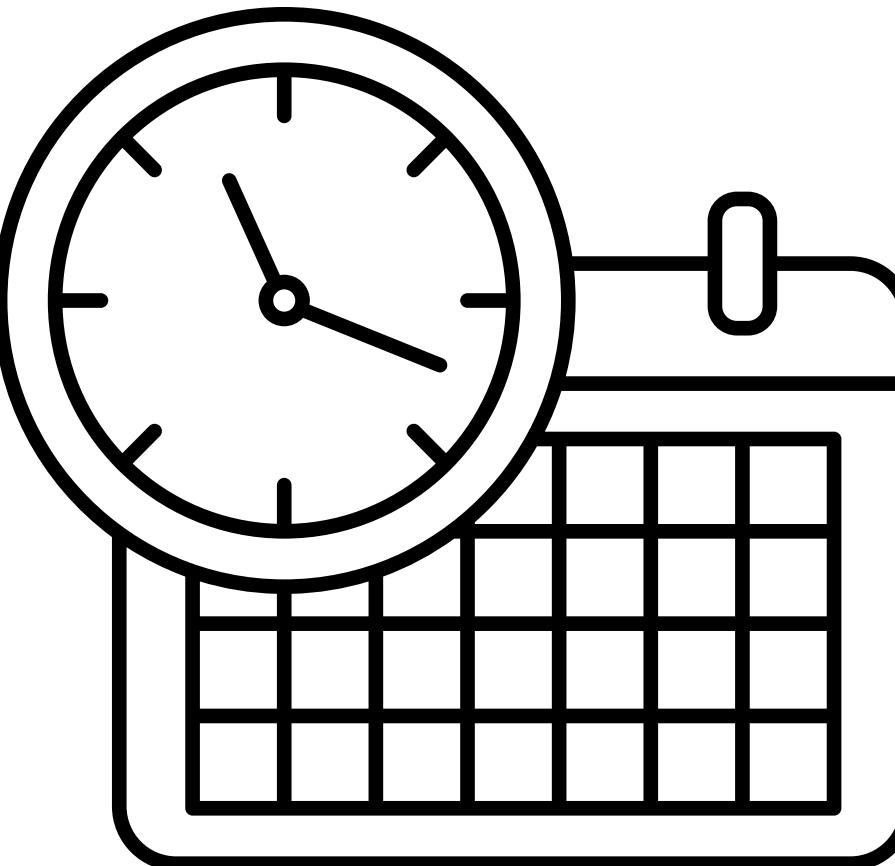
Temporalité

Notre année comptable court du 1er juillet au 30 juin de chaque année.

La qualité de société à mission a été validée lors du dépôt des statuts en 9 juin 2023.

Notre premier rapport couvre donc la période du 9 juin 2023 au 16 mai 2025.

Un certain nombre d'indicateurs n'étant disponibles qu'au mois de juin, notre prochain rapport ira du mois de juin 2025 au mois de septembre 2026. Puis de septembre en septembre pour les années suivantes.



03

Chiffres indicateurs

Nous sommes devenus société à mission en juin 2023.

Certains indicateurs ont été mis en place après cette date.

Ainsi, les chiffres du NPS collaborateurs sont issus des sondages mis en place en 2024 et effectués en février 2024, septembre 2024 et février 2025.

Nous n'avons pas les chiffres pour 2023.

L'enquête de satisfaction client interne existe depuis 2015 et est menée en juin.

En 2023, elle a eu lieu en même temps que le dépôt de notre démarche qualité, ce qui a empêché l'intégration de certains indicateurs.

En juin 2024, elle a été confiée à un prestataire externe et inclut désormais des questions sur l'interlocuteur de référence et la sérénité patrimoniale des clients, indicateurs utilisés dans ce rapport.



04

La pédagogie



La pédagogie est au cœur de notre mission car nous croyons qu'un client **éclairé** est un client libre.

En lui apportant des connaissances solides en gestion de patrimoine et en finance, nous lui permettons de comprendre les enjeux, d'analyser les opportunités et de prendre les décisions en toute autonomie et **sérénité**.

Notre rôle n'est pas de créer une dépendance mais au contraire de donner à chacun les outils pour gérer son patrimoine en pleine conscience avec une vision à **long terme**. Dans l'absolu, notre succès devrait se mesurer à la capacité de nos clients à se passer de nous, signe qu'ils ont acquis l'indépendance nécessaire pour faire des choix adaptés à leur besoin et leurs aspirations.

Notre fondateur, Nicolas Nicaise, a créé Culture Patrimoine car il ne trouvait pas d'explication claire sur le fonctionnement des stock-options et actions gratuites qu'il avait reçues en tant que salarié dans une entreprise de télécoms.

Ce sont ses recherches sur le sujet qui l'ont convaincu de l'importance de trouver facilement des réponses à des sujets complexes. Il a ainsi décidé de fonder Culture Patrimoine, afin d'offrir à ses clients **l'accompagnement** qu'il aurait souhaité trouver.

Du point de vue de nos salariés, notre engagement pédagogique est un levier essentiel pour concrétiser notre ambition en tant que société à mission. En investissant dans le développement des compétences de type soft skills et hard skills, nous leur donnons les moyens de **s'épanouir** professionnellement et personnellement, en phase avec les valeurs qui nous animent.

04

La pédagogie - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

Nous souhaitons permettre à tous de s'approprier les grandes thématiques de la gestion de patrimoine et de permettre à nos clients de trouver leur **sérénité patrimoniale** par la mise en lumière des enjeux inhérents à leur situation et leur appropriation des solutions que nous préconisons.

En effet, dans un monde en perpétuelle évolution, où les marchés financiers, les lois fiscales et les contextes politiques évoluent sans cesse, la gestion de patrimoine est pour nous bien plus que de la simple recherche de performance financière.

Pour illustrer ce point, nous pouvons prendre l'exemple du contexte politique actuel. Avec la dissolution de l'Assemblée Nationale, le vote de motions de censure (4 votes depuis octobre 2024), l'établissement de loi de finance qui s'est fait tardivement avec beaucoup de débats (la loi de finance pour 2025 a été promulguée le 14 février 2025, soit presque deux mois en

retard par rapport à une année classique), le climat actuel est souvent ressenti comme anxiogène.

Nous nous plaçons alors comme **interlocuteur de référence** de nos clients pour les éclairer sur le contexte politique, le processus d'adoption d'une loi de finance et l'impact financier ou fiscal dans leur situation.

En tant que société à mission, nous avons fait de cet **éclairage** patrimonial notre engagement fondamental.

La **clarté** des informations que nous fournissons est pour nous la clé de la véritable indépendance.

Ainsi, afin de matérialiser notre rôle, nous avons choisi des objectifs opérationnels liés à la transmission des connaissances au public et spécifiquement à nos clients.

04

La pédagogie - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

A - Vulgarisation des thématiques vers l'extérieur

Les médias modernes tels que les webinaires, les podcasts et les articles en ligne permettent une vulgarisation grand public des sujets patrimoniaux, parfois techniques. Ces outils permettent de démocratiser l'accès à des connaissances spécialisées, rendant des sujets complexes accessibles à un public plus large.

Les webinaires offrent une **interaction** en temps réel avec des experts, favorisant ainsi un apprentissage dynamique et participatif.

Les podcasts, quant à eux, permettent une écoute flexible et mobile, intégrant facilement **l'apprentissage** dans le quotidien des auditeurs.

Enfin, les articles en ligne, grâce à leur format écrit, permettent une consultation approfondie et une compréhension détaillée des sujets abordés.

Ensemble, ces médias contribuent à éduquer et à sensibiliser le grand public, leur permettant d'**éclairer leurs décisions patrimoniales**.

Afin de transmettre nos connaissances au plus grand nombre, nous avons développé ces différents formats.

Pour illustrer ces choix, nous avons choisi les indicateurs suivants : le nombre d'interventions tout public réparties entre nos articles et webinaires d'une part et des podcasts d'autre part.

04

La pédagogie

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

I - Les publications gratuites (webinaire/article Linkedin)

En 2023, nous avons réalisé **18 interventions tout public**, tous visibles sur notre site www.culturepatrimoine.fr, sur des sujets variés se décomposant en :

- 13 articles sur des sujets aussi divers que la résidence principale (achat ou location), la retraite, la location meublée, le patrimoine artistique ;
- 5 webinaires sur la retraite, la transmission de patrimoine, l'impôt sur la fortune immobilière, la holding et les actions gratuites.

18

Nombre d'interventions tout public en 2023

18

Nombre d'interventions tout public en 2024

20

Cible 2024

Nous avons réalisé en 2024, **18 interventions tout public** sous la forme de 10 articles et 8 webinaires sur les sujets suivants : l'impatriation, la taxation des non résidents (en français et en anglais), les successions, le prêt, la location meublée, les actions gratuite, la SAS vs la SARL et enfin la philanthropie.

C'est un peu en-deçà de la cible que nous nous étions fixée, de 20 interventions. Cette sous-performance s'explique par l'abandon en cours d'année des cycles de formation qui étaient à l'origine des articles.

04

La pédagogie

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

Pour 2025, nous revoyons cependant notre objectif à la hausse puisque nous opérons un changement de stratégie, en mobilisant l'ensemble de l'équipe sur la rédaction des articles. Nous pensons en effet que c'est un support efficace. Ainsi, si notre moyenne tourne autour de 130 lecteurs, certains articles dont celui sur l'impatriation, a fait plus de **4000 vues**.

Nous couplons désormais ceux-ci avec des petits cas pratiques pédagogiques qui mettent en pratique les informations fournies dans les articles. Nous envisageons **24 interventions**.

A date, nous sommes à 9 articles et 1 webinaire traitant de sujets variés : les actions gratuites, l'impôt sur la fortune immobilière, les monuments historiques, les recours auprès de l'administration fiscale, le pacte Dutreil...

Par ailleurs, nous rédigeons une veille financière et patrimoniale mensuelle gratuite que nous transmettons aux clients qui en font la demande.

Dans un but de toujours diffuser nos compétences, nous envisageons la cible de 32 interventions en 2026.

Notre objectif pour notre prochain rapport est de pouvoir mesurer l'impact de nos réalisations.

10

24

32

Nombre d'interventions tout public à date

Cible 2025

Cible 2026



04

La pédagogie

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

2 - Les podcasts

Notre premier Podcast a été la Martingale en 2023 sur la holding. C'est un épisode détaillé d'une heure et dix minutes sur le sujet de la holding patrimoniale, sujet technique, que nous avons rendu accessible à tous.

L'épisode a rencontré un tel succès qu'il a été **republié** 6 mois plus tard. Plus d'une centaine de personnes nous ont contacté ensuite pour étudier la faisabilité d'une telle structure, sujet qu'elles n'auraient pas abordé sans cet épisode.

Fort de ce succès, nous avons réalisé un épisode sur le même sujet avec Ma tirelire en mai 2024, un podcast donnant "des conseils simples, clairs et transparents pour être en mesure de passer à l'action".

La même année, nous avons lancé notre propre podcast, l'Ouïe d'Or qui compte aujourd'hui 6 épisodes d'une trentaine de minutes pour 979 téléchargements.

6

Nombre de podcasts réalisés en 2024

979

Nombre total de téléchargement - L'Ouïe d'or

04

La pédagogie

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

Suite à des mouvements de personnes, l'équipe en charge des podcasts est actuellement en reconstruction. Nous avons pour cible d'en réaliser 4 sur l'année 2025 puis un par mois en 2026.

À travers la vulgarisation des thématiques patrimoniales via des supports modernes comme les articles, les webinaires et les podcasts, nous contribuons à démocratiser l'accès à des connaissances parfois complexes. Ces initiatives visent à transmettre des informations utiles à un large public, tout en maintenant un engagement envers l'indépendance et la transparence. Nos résultats, bien qu'encourageants, incitent à une réévaluation constante de nos objectifs.

En 2025, nous augmentons nos ambitions pour toucher un public encore plus large, en **enrichissant** nos formats. L'évolution continue de notre stratégie de communication reflète notre volonté de toujours fournir des outils d'éducation patrimoniale à la fois pertinents et pratiques, assurant ainsi une gestion proactive et pérenne des patrimoines de nos clients.

4

Cible 2025

12

Cible 2026



04

La pédagogie - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

B - Eclairage des décisions clients

I - Satisfaction quant à la clarté des explications

En tant qu'interlocuteur patrimonial de référence, nous devons éclairer nos clients et s'assurer de la compréhension de leur situation, afin qu'ils soient sereins.

Depuis plusieurs années, nous évaluons la **satisfaction** de nos clients en réalisant une enquête de satisfaction sous un format de questionnaire interne dont nous tirons le net promoter score (NPS) et le niveau de satisfaction de nos clients.

Début 2024, nous avons revu la manière d'interroger nos clients en mandatant l'Institut Praxis pour faire une enquête plus détaillée. Cette décision reflète notre souhait d'avoir des résultats anonymisés, donc plus objectifs mais également plus complets afin d'affiner les réponses et donc de prendre des actions en phase avec notre mission. Le recours à un professionnel permet également d'avoir une base de comparaison avec les autres acteurs de notre marché.

Dans cette enquête, nous demandons à nos clients d'évaluer leur satisfaction quant à la clarté des explications. En 2024, la satisfaction sur ce point est de **90%**.

90%

90%

91%

Taux de satisfaction quant à la clarté des explications 2024

Cible 2025

Cible 2026

04

La pédagogie - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

Nos clients témoignent :

"Grâce au travail qu'on a fait ensemble et à vos explications, j'arrive à me positionner, à mieux comprendre les explications de (sa banque) et du coup à prendre des décisions"

"Je demandais de la pédagogie et avec vous j'en ai. Lui (son conseiller bancaire), il pense juste à me faire faire un arbitrage"

Le monde du conseil patrimonial réunit beaucoup d'interlocuteurs (banques, avocats, notaires, professionnels de l'immobilier, etc) qui peuvent faire preuve de manque de **pédagogie**.

Nous souhaitons donner les clés à nos clients pour qu'ils puissent comprendre les différents échanges et prendre des **décisions** réellement **éclairées**.

Dans ce type de situation, nous nous plaçons en maître d'œuvre de la construction de la stratégie patrimoniale du client : notre rôle pédagogique a aussi pour but d'intégrer les échanges avec les différents interlocuteurs.



04

La pédagogie - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure

2 - Sérénité apportée par l'accompagnement

La sérénité, définie comme un état de calme, de tranquillité et de confiance, est pour nous un pilier essentiel de l'accompagnement patrimonial.

Dans un contexte parfois incertain — qu'il soit économique (volatilité des marchés, risque de récession) ou politique (situation nationale et internationale) — nous nous positionnons comme un interlocuteur de confiance. Notre rôle est d'informer nos clients sur les impacts possibles de ces événements sur leur situation. Grâce à une meilleure compréhension de l'environnement actuel, ils gagnent en sérénité et peuvent prendre des décisions éclairées.

Avec 91% de clients sereins, ces premiers résultats issus de l'étude menée avec Praxis confirment l'importance centrale de notre rôle pédagogique dans l'accompagnement patrimonial.

La reconnaissance de notre **impact**, à travers les taux de satisfaction sur la clarté (**90%**) et la sérénité (**91%**), valide notre posture d'**interlocuteur de référence** et conforte notre ambition d'être un véritable maître d'œuvre de la stratégie patrimoniale de nos clients. Ce cap, que nous nous engageons à maintenir et renforcer dans les années à venir, est une illustration concrète de notre mission: cultiver la sérénité patrimoniale de nos clients.

91%

Taux de sérénité 2024

91%

Cible 2025

92%

Cible 2026

04

La pédagogie - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

A- Former les talents de demain

Notre mission est de permettre à chaque collaborateur de **construire** la trajectoire professionnelle qu'il souhaite. Pour cela, nous mettons à disposition des outils concrets, utiles en interne comme en externe : formations, accompagnement personnalisé, parcours de progression, et temps dédié à la réflexion personnelle.

Nous considérons l'apprentissage comme un tout : savoir-faire, savoir-être, et expériences personnelles.

Le dispositif "Fid'avenir" illustre cette approche en offrant la possibilité de prendre du recul pour réfléchir à ses projets (cf. slide 31). Ces initiatives nourrissent à la fois l'individu et l'intelligence collective de l'entreprise.

L'intégration d'alternants est un levier fort de notre impact **sociétal**. Nous formons les jeunes dès leurs débuts professionnels avec l'ambition de les voir évoluer au sein de notre structure. Chaque alternant participe pleinement à la vie de l'entreprise : client, fonctions support, pôles d'expertise. Notre approche, comme nous le verrons dans la partie Engagement (slide 37), consiste à considérer les alternants comme des futurs collaborateurs que nous souhaitons voir évoluer et s'épanouir au sein de notre organisation à long terme.

Selon nos alternants, l'alternance chez Culture Patrimoine est vécue comme une expérience à la fois professionnalisante et structurante, tant sur le plan technique que personnel.

Sur le plan professionnel, ils soulignent une réelle montée en compétences, bien au-delà de ce que l'enseignement académique permet. Les missions variées (rendez-vous clients, rédaction de propositions, gestion administrative, veille juridique, campagnes commerciales) leur offrent une application concrète des connaissances théoriques et une vision complète du métier de conseiller en gestion de patrimoine. L'environnement favorise l'autonomie, la prise de responsabilités et une approche globale du métier.

Sur le plan personnel, l'alternance leur a permis de mieux s'organiser, de gérer leur stress et de prendre la parole avec plus d'aisance, notamment grâce à leur participation active aux rendez-vous clients. L'accompagnement individualisé (management de proximité, échanges réguliers, retours constructifs) est perçu comme un véritable levier de progression et de maturité professionnelle.

Enfin, tous apprécient un cadre de travail à la fois bienveillant et exigeant, ainsi que les formations complémentaires (cas pratiques, interventions de partenaires) qui renforcent leur compréhension du métier.

Enfin, depuis janvier 2025, nous avons structuré un pôle formation avec un parcours de 6 mois pour transmettre les bases de notre métier, incluant l'aspect administratif et réglementaire.

En 2023, nous avions 2 alternants. Depuis septembre 2024, nous avons **trois alternants**. Notre cible était de deux mais nous avons décidé d'accompagner un stagiaire convaincu qui souhaitait faire son alternance avec nous.

3

alternants

2

Cible 2025 et 2026

04

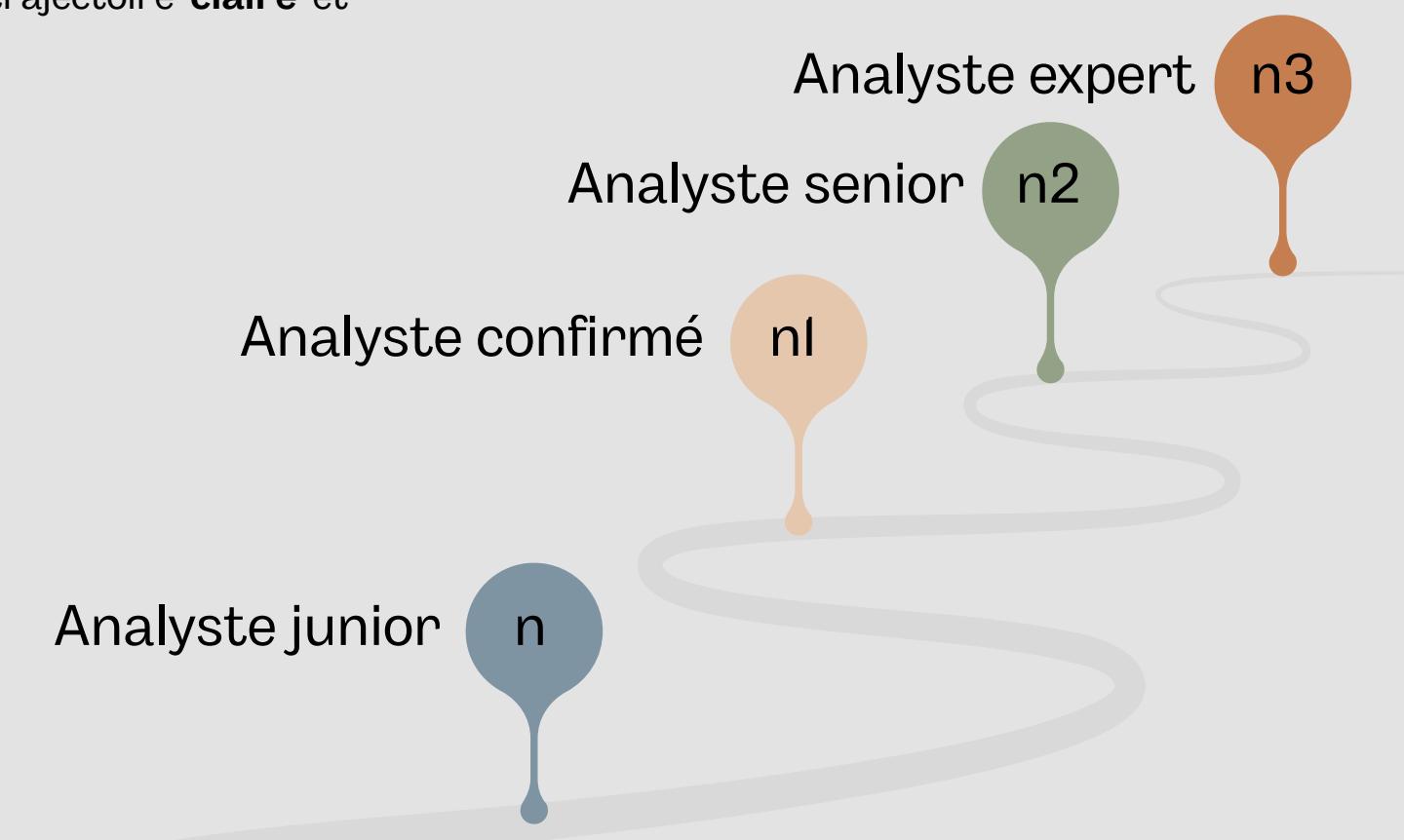
La pédagogie - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

B - Un parcours RH clair et ambitieux

Nous avons mis en place un parcours de progression interne qui permet à chaque nouvel entrant de viser un poste d'analyste expert en trois ans.

Ce parcours mêle missions, accompagnement et formations (internes et externes). Il s'adresse aussi aux collaborateurs **expérimentés** qui souhaitent évoluer vers un rôle de consultant puis de partner. Ce système donne à chacun une trajectoire **claire** et **adaptée** à ses envies.



04

La pédagogie - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

Nous avons dispensé **12 formations internes en 2024**, dépassant notre objectif initial de 8. Nous en avions réalisé **9 en 2023**.

Il s'agit de formations sur des hardskills (ateliers pôle honoraires, loi de Finance, pôle immobilier) ou de soft skills (atelier image de soi, gestion du stress). Nous visons une formation par mois en 2025 (Nous en avons réalisé **7** à date) et le maintien du rythme en 2026.

Les salariés suivent aussi **une formation externe** chaque année :

- A partir du grade d'analyste senior, les équipes doivent passer leur examen AMF durable. Nous nous assurons que nos équipes soient non seulement compétentes sur le plan financier, mais aussi alignées avec les valeurs de durabilité et de responsabilité sociétale. La formation en finance durable permet à nos conseillers de mieux comprendre les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et de proposer des solutions d'investissement qui génèrent un impact positif sans sacrifier le rendement. Sur 24 collaborateurs, **50% ont ainsi suivi cette formation certifiante essentielle** mais non obligatoire réglementairement.
- Sur la période du présent rapport, les collaborateurs ont également effectué en 2024 une formation commerciale de 6 séances permettant de développer les hardskills de nos collaborateurs en la matière (fondamentaux, découverte client, offre, négociation, closing et après vente) mais aussi d'insister sur de **développement personnel** et l'étude des profils types via la méthode DISC. Ils ont appris à mieux se connaître et à appréhender les différents autres types de personnalités qu'ils peuvent rencontrer.

12

Nombre de formation interne 2024

8

Cible 2024

12

Cible 2025 et 2026

1

Nombre de formation externe 2024

1

Cible 2024

1

Cible 2025 et 2026

04

La pédagogie - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

C - Suivi personnalisé et indicateurs de progression

Chaque salarié bénéficie de **deux entretiens annuels** pour faire le point sur sa progression.

8/10

Accompagnement du projet professionnel

Des objectifs clairs (briques validantes) permettent d'évoluer selon des critères objectifs.

8/10

Cible 2024

Nos enquêtes internes confirment que cet accompagnement est reconnu :

- **8/10 en février 2024 et 8,1/10 en septembre 2024** sur **l'accompagnement du projet professionnel** et **8,6/10 en février 2025**.

Nous avons mis en place notre questionnaire en 2024.

Ainsi, notre cible 2024 pour notre première année était de **8/10**. Nous l'avons atteint.

8/10

Cible 2025

Lors du séminaire de janvier 2025, la co-gérance, **à l'écoute** des problématiques d'évolution des collaborateurs qui souhaitaient des parcours alternatifs, a proposé une remise à plat des évolutions au sein de Culture Patrimoine.

8,5/10

Cible 2026

De nouveaux parcours alternatifs ont été créés afin que chacun puisse valoriser ses appétences : technicité, management, relation client. Afin d'intégrer ces changements, nous avons renouvelé notre cible 2025 à **8/10**.

Pour 2026, nous souhaiterions amener cet indicateur à **8,5/10**.

05

L'engagement et l'épanouissement



Nous mettons un accent particulier sur **l'engagement** de notre entreprise envers nos clients et nos salariés, considérant leur épanouissement comme une priorité fondamentale.

Pour nos clients, cet engagement pour la **sérénité** se traduit par une écoute attentive et une compréhension approfondie de leurs besoins, afin de leur offrir des solutions personnalisées et adaptées à leurs objectifs financiers et personnels et de nous positionner en tant qu'**interlocuteur de référence** pour les sujets patrimoniaux.

Leur **satisfaction** est au cœur de notre démarche, car elle témoigne de la confiance qu'ils nous accordent et de la qualité de nos services.

Parallèlement, nous nous engageons à créer un environnement professionnel **épanouissant** pour nos salariés dans lequel ils peuvent s'impliquer.

Outre une grille de salaire publique et transparente ainsi qu'une parfaite égalité de traitement homme/femme, une nouvelle structure de **gouvernance** de Culture Patrimoine, **ouverte** sur les salariés a ainsi été mise en place en janvier 2025.

Cette structure collégiale permet aux salariés élus de prendre part aux grandes orientations de Culture Patrimoine et de valider les points d'étapes de la co-gérance pour y parvenir.

05

L'engagement et l'épanouissement - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'*'interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure'*

A - Interlocuteur de référence

I - Un positionnement engagé

Nous souhaitons nous engager afin que le client soit épanoui et **serein** et avons également pour conviction de nous engager en faveur de la confiance et de l'éthique dans le secteur financier.

Nous pensons que nous pouvons contribuer à l'épanouissement de nos clients, défini comme un développement plein et heureux, en devenant leur interlocuteur de référence sur les sujets patrimoniaux, souvent complexes, stressants et chronophages.

Être un interlocuteur de référence, c'est agir comme un chef d'orchestre de leur stratégie patrimoniale. En prenant en charge l'organisation de cette stratégie, nous réduisons leur charge mentale et leur laissons plus de temps et de sérénité.

Ce positionnement témoigne de notre engagement : aller au-delà des standards pour réellement apporter de la sérénité à nos clients, grâce à notre pédagogie et notre implication.

Des exemples concrets :

- Accompagnement des enfants : nous aidons gratuitement les enfants de nos clients à faire leur première déclaration fiscale (explication de l'interface impots.gouv, réponses aux questions, etc.).
- Soutien lors de moments difficiles : en cas de succession (décès d'un parent, d'un enfant, etc.), nous aidons nos clients dans leurs démarches administratives, nous les assistons dans les échanges avec les différents interlocuteurs et éclairons les options possibles.

87%

*Nombre de nos clients nous identifiant comme interlocuteur de référence en 2024**

87%

Cible 2025

90%

Cible 2026

*Nous sommes satisfaits de ce résultat, notamment pour la première année de mise en place de l'enquête de l'institut Praxis.

05

L'engagement et l'épanouissement - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'*interlocuteur de référence dans le cadre d'une gestion long terme et sur mesure*

2 - Recommandations clients

Nous avons fait un choix de développement de la clientèle quasi exclusivement par **recommandation**. Ce modèle repose sur la confiance et l'engagement profond de nos clients, qui deviennent nos ambassadeurs auprès de leur entourage. L'aspect challengeant de cette approche réside dans la nécessité de maintenir un niveau d'excellence constant dans la qualité de nos produits et services, afin d'encourager des recommandations spontanées et authentiques. C'est l'expression d'une relation de confiance mutuelle. Ce système limite notre recours aux stratégies de marketing conventionnelles, favorisant ainsi un modèle plus éthique, centré sur des valeurs de transparence et d'honnêteté.

En 2024, nos clients ont recommandé Culture Patrimoine comme **interlocuteur de référence** auprès de 289 personnes de leur entourage. Ce chiffre était de 205 en 2023.

La recommandation est un indicateur que **notre engagement** dans l'épanouissement client est réel. Si nos clients n'étaient pas satisfaits et que notre accompagnement ne leur apportait pas de **sérénité**, nous n'aurions pas de recommandation.

Nous avons atteint notre cible en 2024, avec un dépassement de l'objectif de l'ordre de 11%. Nous souhaitons maintenir cette satisfaction et l'augmentation des recommandations clients sur les prochaines années.

205

Nombre de recommandation client 2023

289

Nombre de recommandation client 2024

259

Cible 2024

300

Cible 2025

350

Cible 2026

05

L'engagement et l'épanouissement - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'**une gestion long terme et sur mesure**

B - Gestion long terme et sur mesure

I - Contrat d'accompagnement patrimonial

Ce contrat est :

- Long terme, afin d'être cohérent dans la projection du client et de mettre en place une réelle stratégie patrimoniale ;
- Sur-mesure, pour prendre en compte 100% des besoins clients.

L'instauration d'un contrat d'accompagnement patrimonial constitue un outil important pour établir une **relation durable** et **personnalisée** avec le client. Ce contrat permet de bâtir une relation de confiance mutuelle et de s'assurer d'un suivi à long terme.

La durée moyenne de 4,7 ans et la médiane de 3,7 ans du contrat d'accompagnement patrimonial montrent un engagement à long terme des clients. La légère différence entre ces valeurs suggère des extrêmes, liés à la signature de nouveaux contrats.

CAP	13/05/2025	30/06/2024	30/06/2023
Durée moyenne	4,7 années	4,5 années	4,4 années
Médiane	3,7 années	3,3 années	3,5 années
3,5 ans			<i>Cible 2024</i>
3,8 ans			<i>Cible 2025</i>
4 ans			<i>Cible 2026</i>

Pour 2024, nous n'avons pas atteint cette cible, ce qui s'explique notamment par le nombre de **nouveaux contrats** sous accompagnement patrimonial.

05

L'engagement et l'épanouissement - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une **gestion long terme et sur mesure**

Sur les dernières années, nous avons eu un nombre important de nouveaux clients sous contrat d'accompagnement patrimonial, ce qui baisse de manière concomitante la moyenne et la médiane.

- En 2024, nous avons eu III nouveaux clients sous CAP (versus 8I en 2023 et 7I en 2022) ;
- Notre taux de reconduction du contrat d'accompagnement patrimonial est en moyenne de 97%.

Grâce à l'étude Praxis, nous avons pu identifier les points que nos clients souhaitent que nous explorions plus.

En travaillant sur ces points, nous espérons que notre vision long terme se concrétise. Nous avons notamment identifié les points suivants :

- une tarification plus personnalisée selon le besoin client ;
- avoir accès aux données en temps réel.

III

Nombre de nouveaux CAP en 2024

97%

Taux de reconduction

05

L'engagement et l'épanouissement - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une **gestion long terme et sur mesure**

2 - Mise en place d'un partage de la surperformance

Dans notre métier de conseil en gestion de patrimoine, traditionnellement, nous percevons des rétrocommissions sur les frais de gestion du contrat, peu importe la performance de ce placement. Ainsi, si le contrat a une performance négative à cause du contexte financier, nous percevons une rémunération mais le client ne gagne pas d'argent.

Afin d'être cohérent avec nos valeurs, notre conseil personnalisé et notre accompagnement long terme, nous avons mis en place un partage de la surperformance sur les placements réalisés sur nos conseils.

Notre modèle de rémunération repose sur un principe simple : nous ne sommes rémunérés que si nos clients obtiennent une performance financière positive.

Concrètement :

- Pas de rémunération en cas de performance négative.
- 0,20 % de l'encours entre 0 et 4 % de performance.
- Part variable progressive au-delà de 4 %, selon le niveau de performance atteint (10 %, 15 %, puis 20 %).

2024

Création de l'offre

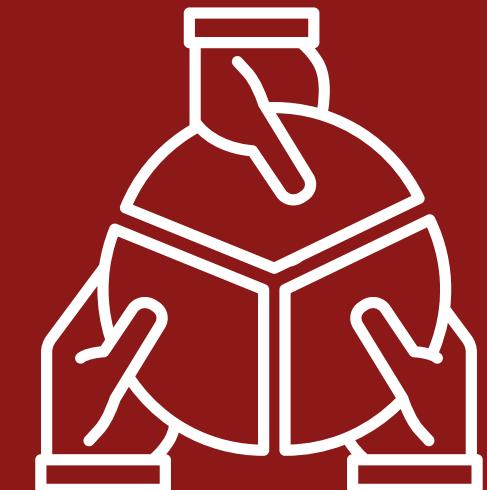
20M€

Cible 2025

30M€

Cible 2026

En 2024, la collecte avec cette offre de superperformance était de 19 M€ soit 19% de notre collecte brute.



05

L'engagement et l'épanouissement - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'interlocuteur de référence dans le cadre d'une **gestion long terme et sur mesure**

3 - Fidélisation client

Notre dernier indicateur de notre engagement et de l'épanouissement client est la fidélisation client, qui est calculée avec deux autres indicateurs que sont la satisfaction client et le NPS, reflétant la probabilité que les clients recommandent nos services

- Ainsi, d'un point de vue satisfaction client, nous avons obtenu en juin 2024 un score de 8,49/10 bien au dessus du benchmark de notre secteur .
- Notre NPS est de 56, largement au dessus du benchmark services.

Ainsi, pour la fidélisation, à partir de ces éléments, nous avons une fidélisation client de 60,5% ce qui est largement supérieur au benchmark de notre secteur.

60,5%

Taux de fidélisation client

60,5%

Cible 2025

62%

Cible 2026

Cette fidélisation est le résultat de notre engagement et de notre positionnement **d'interlocuteur de référence sur le long terme**. En effet, en nous recommandant à leur entourage proche, cela témoigne d'une **vision long terme** et d'un positionnement proche de nos clients.



05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

Dans le cadre de notre engagement en tant que société à mission à soutenir leur ambition et à leur apporter des **solutions** concrètes à leur situation de vie, nous avons mis en place une série d'initiatives visant à renforcer la transparence, l'équité et la participation au sein de notre entreprise. Nous croyons fermement que la confiance et l'engagement de nos salariés sont essentiels à notre succès collectif.

En matière de gouvernance, nous avons adopté un **modèle participatif** qui repose sur un collège de gérance et une assemblée d'équipe, réunis pour discuter des orientations stratégiques et des projets d'entreprise.

Ce dispositif renforce le sentiment d'appartenance et valorise les contributions de chacun et permet de nourrir l'ambition.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est une priorité pour nous. Nous avons mis en place une grille de salaires transparente, garantissant une rémunération équitable et non discriminatoire. Par ailleurs, les hommes et les femmes sont représentés à parts égales dans les équipes et au sein de la co-gérance.

Enfin, nous avons développé plusieurs mécanismes de partage de la valeur créée. Nos salariés bénéficient d'un plan d'épargne entreprise (PEE) et d'un plan d'épargne retraite collectifs (PERCO), ainsi que des programmes de rémunération différée (LTIP) et de partage de la surperformance. Ces dispositifs permettent à chacun de s'investir pleinement dans le développement de l'entreprise et de profiter de ses succès afin d'apporter des solutions financières aux situations de vie de nos salariés.

Ces initiatives témoignent de notre volonté de **construire une entreprise responsable**, où la transparence, l'équité et la participation sont les piliers de notre réussite collective.

En plaçant nos salariés au cœur de notre projet, nous créons les conditions d'un engagement durable, alignés avec nos valeurs et notre mission.

05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

A - Intégrer les salariés dans la gouvernance d'entreprise

I - Structure de gouvernance participative

En 2024, Culture Patrimoine a décidé de **réformer** son mode de gouvernance afin d'intégrer les salariés dans le processus décisionnel des grandes orientations stratégiques de l'entreprise. Un collège décisionnel a ainsi été mis en place constitué d'un comité de mission, d'une assemblée équipe et des associés étant ou ayant été co-gérant depuis plus de 5 ans.

Ce **collège décisionnel** valide la stratégie de l'entreprise de 1 à 3 ans, décidée par les cogérants.

L'assemblée équipe est composée de 7 membres, issus de chaque grade de l'entreprise, incluant les fonctions supports (administrative et réglementaire). Elle a une voix. Le comité de mission est composé de la Référente de société à mission et d'une salariée ayant proposé sa candidature au sein de ce comité. Ce Comité de mission est interne à Culture Patrimoine et n'a, en dépit de son nom, pas de lien avec le comité de mission au sens de la Loi Pacte. Aux termes de celle-ci Culture Patrimoine n'a en effet qu'un Référent de mission. Il dispose d'une voix.

Chaque associé étant ou ayant été co-gérant pendant plus de 5 ans dispose d'une voix. La présentation du projet d'entreprise par la co-gérance doit être validée à l'unanimité.

En cas de désaccord, celle-ci doit amender sa présentation.

En cas de nouveau rejet, seuls les associés votent afin de ne pas bloquer le fonctionnement de l'entreprise.

Chaque année, deux journées du Collège Décisionnel sont organisées, une en début d'année pour valider la feuille de route de l'année des co-gérants en fonction du prévisionnel et une en milieu d'année afin de s'assurer de l'avancée des projets.

Lors de la journée du Collège Décisionnel de janvier 2025, la co-gérance a présenté la stratégie de Culture Patrimoine de **1 à 3 ans**, avec un zoom sur les projets des différents pôles et une application chiffrée via un business plan prévisionnel. L'objectif est également de valider les feuilles de route individuelle des co-gérants sur la période.

Au-delà de la contribution aux décisions stratégiques et la validation des orientations de l'entreprise, cette assemblée équipe a pour objectif de renforcer le dialogue social : cette mission vise à favoriser les échanges entre les salariés et la co-gérance qu'il s'agisse de remonter des informations à la direction ou de transmettre des orientations aux équipes pour une meilleure prise en compte des réalités professionnelles et personnelles.

05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

En intégrant les salariés à la gouvernance de l'entreprise, Culture Patrimoine affirme concrètement son engagement à soutenir l'ambition de ses collaborateurs tout en prenant en compte leurs réalités professionnelles et personnelles. Ce **modèle participatif** favorise une meilleure appropriation des enjeux stratégiques par les équipes, renforce leur sentiment d'appartenance et valorise leur expertise à tous les niveaux.

En donnant une voix réelle aux salariés dans les grandes orientations de l'entreprise, nous créons les conditions d'un dialogue continu et d'un alignement durable entre les ambitions individuelles et le projet collectif.

À travers des objectifs chiffrés d'évolution de la représentativité dans les instances et des rendez-vous de gouvernance réguliers, Culture Patrimoine s'inscrit dans une démarche de progrès pérenne, au service de l'engagement et de l'épanouissement de ses collaborateurs.

Collège décisionnel

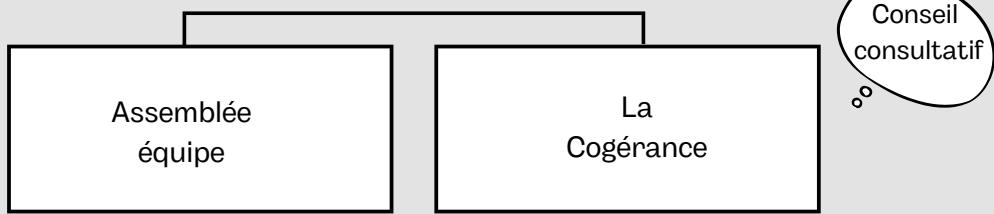
Associés qui sont ou ont été co-gérant > 5 ans

Comité de mission

Assemblée équipe

Prépare la stratégie d'entreprise de 1 à 3 ans

Echange/Conseil/Vision long terme



25%

25%

2

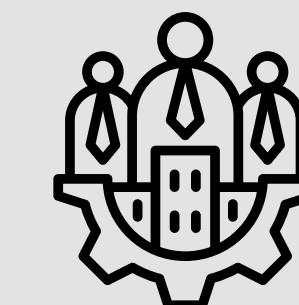
2

Nombre de salarié affectés à l'Assemblée équipe

Cible 2025 et 2026 - péréniser le modèle

Nombre de salariés affectés au comité de mission

Cible 2025 et 2026 - péréniser le modèle



05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

2 - Politique d'égalité homme/femme dans l'équipe de direction

Alors que selon l'INSEE, en 2020, les femmes représenteraient 36% des dirigeants non salariés, dans notre secteur, selon le Baromètre 2024 de la CNCGP, la proportion de femmes parmi les dirigeants de cabinets de gestion de patrimoine est plutôt proche des 20%, en progression par rapport aux années précédentes.

Quant aux salariés, toujours selon le même baromètre, la proportion de femmes est de 50 % chez les salariés.

De son côté, Culture Patrimoine a historiquement institué **une parité stricte**.

En effet, en promouvant une représentation équilibrée des genres, nous visons non seulement à incarner nos valeurs d'égalité et d'inclusion, mais aussi à renforcer notre performance globale.

En intégrant des perspectives variées, nous favorisons une prise de décision plus éclairée et réduisons les biais inconscients, ce qui se traduit par des stratégies plus robustes et adaptées aux défis contemporains.

De plus, cet engagement contribue à créer un environnement de travail inclusif, améliorant ainsi la satisfaction et l'engagement de nos employés.

En tant que société à mission, nous nous engageons à poursuivre nos efforts pour atteindre et maintenir cette parité, convaincus que cela est bénéfique pour notre entreprise dans le cadre de sa mission.

50/50

Parité des salariés sur 2023, 2024 et 2025

75/25

Parité (homme/femme) des co-gérants en 2024

50/50

Parité des co-gérants en 2023 et 2025

Notre cible est de maintenir une répartition équitable entre les hommes et les femmes.

05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

B - Partage de la valeur créée

Plusieurs mécanismes de partage de valeurs ont été mis en place par Culture Patrimoine.

Notre politique est de faire **participer** et **partager** au maximum les collaborateurs aux résultats de l'entreprise afin de leur apporter des solutions financières concrètes à leur situation de vie.

- Mise en place d'un plan d'intéressement.

Cette modalité de partage de la valeur existe depuis 2007 chez Culture Patrimoine, bien avant l'obligation légale de mise en place pour les structures de 11 à 50 salariés au 1.1.2025.

Le plan d'intéressement est défini selon des objectifs précis liés au chiffre d'affaires, au NPS client, au nombre total de contrats d'accompagnement global et au nombre de recommandations reçues.

Par ailleurs, par le passé, la co-gérance a toujours décidé de verser un intéressement complémentaire. Couplé à ce plan, nous avons mis en place un PEE/PERCO pour lequel nous avons instauré des règles d'abondement en fonction de l'ancienneté du salarié dans la structure sur la base d'une grille publique.

Dans notre démarche de valoriser au mieux le travail de nos salariés, nous avons des objectifs de partage croissant de la valeur sur les années.

2007

6,61%

7,14%

7%

7,1%

Mise en place d'un plan d'intéressement

Partage du chiffre d'affaires sur 2023

Partage du chiffre d'affaires sur 2024

Cible 2025

Cible 2026

05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

- la participation aux bénéfices :

Dès cette année 2025, un accord de **participation aux bénéfices** a été mis en place pour l'ensemble des salariés dans le but d'aller encore plus loin dans le partage de valeur.

Soulignons ici que la co-gérance a décidé de ne pas en bénéficier, augmentant d'autant la part des salariés bénéficiaires. Le fonctionnement valorise la participation des salariés à la surperformance de l'entreprise. La participation aux bénéfices s'applique au-delà d'un certain pourcentage de rentabilité et génère dans ces circonstances une redistribution de ce résultat.

Ainsi, pour juin 2025, au-delà de 6% de rentabilité, on partage alors **20% de la sur-performance générée**.

L'accord est valable jusqu'en 2026 avec une cible de 6,25% de rentabilité avec un objectif de renouvellement à terme.

2025

6%

20%

Mise en place de la participation aux bénéfices

Objectif de rentabilité 2025

Partage de la surperformance

05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

- le LTIP (Long Term Incentive Program) :

Ce Plan d'Incitation à Long Terme est un dispositif de rémunération différée conçu pour aligner les intérêts de Culture Patrimoine et les collaborateurs à partir du grade consultant (les co-gérants étant exclus) sur une période de 4 ans.

Ce plan vise à motiver les bénéficiaires, ie les consultants, à atteindre des objectifs financiers et non financiers à long terme en leur offrant une prime sur les résultats qu'ils ont participé activement à générer.

Les LTIP sont structurés de manière à ce que les récompenses ne soient versées que si des critères de performance prédefinis sont atteints chez Culture Patrimoine. Ces critères sont certes financiers (rentabilité et objectifs de collecte) mais aussi liés à la satisfaction client et à l'épanouissement des collaborateurs en général au sein de l'entreprise et vis à vis des consultants éligibles au plan.

Ces critères permettent de mettre en avant notre souhait de faire de l'épanouissement de nos collaborateurs un véritable game-changer.

En favorisant une vision à long terme, ces plans encouragent une gestion **responsable** et **durable**, tout en attirant et retenant les talents essentiels à la réussite future de l'entreprise.

Plan 2021-2024

4

Nombre de bénéficiaires

457k€

Montant distribué

Plan 2025-2028

7

Nombre de bénéficiaires

450k€

Montant estimé (à grade actuel)

05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et *apporter des solutions concrètes à leur situation de vie*

C - Bien-être salarié

Dans le cadre de notre raison d'être en tant que société à mission, nous plaçons **l'épanouissement** personnel et professionnel de nos salariés au cœur de nos priorités.

Convaincus que le **bien-être au travail** est essentiel pour la performance et la satisfaction de chacun, nous nous engageons à mettre en place des **solutions concrètes** pour améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs. Cela inclut des initiatives telles que le télétravail, l'utilisation d'outils d'évaluation comme celui de la fresque du stress pour détecter les risques de burn-out, ainsi que des ateliers de sophrologie.

Ces actions visent à créer un environnement de travail sain et équilibré, où chaque salarié peut s'épanouir pleinement et contribuer au succès collectif de l'entreprise.

Les pages suivantes présentent les deux indicateurs synthétiques et les mesures concrètes de Culture Patrimoine pour obtenir ces résultats.



05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et **apporter des solutions concrètes à leur situation de vie**

A titre d'indicateur, nous nous référons à deux questions de notre enquête interne :

1 - L'équilibre professionnel et personnel

À la question : "Culture Patrimoine contribue-t-elle à votre équilibre professionnel et personnel ?", nous avons obtenu un résultat de **7/10** en septembre 2024 (date d'ajout de la question au questionnaire).

Pour 2025, l'enquête de février 2025 fournissait une note de **7,2/10**.

En 2024, nous étions en constat puisqu'il s'agissait de nos premières enquêtes internes. Des mesures ont été prises sur le dernier trimestre 2024 suite au séminaire de septembre dont nous verrons l'impact sur 2025.

2 - L'épanouissement

A la question : "Vous sentez-vous épanoui chez Culture Patrimoine ?" nous avons obtenu les résultats suivants :

7,8/10 en septembre 2024 (date d'ajout de la question au questionnaire).

Le résultat est de **8/10** en février 2025.

En 2024, nous étions en constat puisqu'il s'agissait de nos premières enquêtes internes. Notre cible est de 8/10 en 2025 : nous avons en effet besoin de consolider les avancées avant de pouvoir viser plus haut.

7,2/10

Cible 2025

7,5/10

Cible 2026

8/10

Cible 2025

8,1/10

Cible 2026

05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et **apporter des solutions concrètes à leur situation de vie**

I - Fid avenir

Nous avons mis en place un **congé rémunéré de 3 mois**, permettant à chacun de réaliser un projet personnel. Cette initiative répond directement à notre objectif de favoriser l'épanouissement des collaborateurs en leur offrant la possibilité de se consacrer à des aspirations qui leur tiennent à cœur, qu'il s'agisse de voyages, de formations, de projets créatifs ou de bénévolat.

En soutenant ces projets personnels, nous reconnaissons l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et nous apportons des **solutions concrètes aux besoins et aux aspirations de nos collaborateurs**. Ce congé permet non seulement de recharger les batteries et de revenir avec une énergie renouvelée, mais aussi d'enrichir les compétences et les perspectives de chacun, bénéficiant au salarié d'un point de vue personnel et professionnel (prise de recul), à nos clients qui rencontrent des collaborateurs épanouis ainsi qu'à l'ensemble de l'entreprise.

En valorisant le développement personnel, nous renforçons l'engagement, la motivation et le bien-être de nos équipes, contribuant ainsi à un environnement de travail plus harmonieux et productif.

Chaque retour de fid'avenir fait ainsi l'objet d'un **partage d'expérience** avec l'ensemble de l'équipe, s'arrêtant sur les succès et les difficultés rencontrés afin de donner l'image la plus fidèle.

Le dispositif rencontre un **grand succès** auprès de nos salariés et à mai 2025, **cinq salariés** ont déjà bénéficié de cette pause afin de réaliser des projets variés :

- le premier l'a consacrée à sa passion pour l'écriture en prenant des cours et en rédigeant sa propre nouvelle ;
- la seconde a mis à profit ce temps pour améliorer ses compétences en anglais en prenant des cours à New York ;
- la troisième est devenue bénévole dans une association de protection des coraux à Tahiti.
- la quatrième est partie vivre sa passion du patin à glace au Canada
- Le cinquième vit actuellement une expérience agricole dans les Alpes.

En 2025, nous accompagnons également une de nos collaboratrices dans son souhait de réaliser une pause de 6 mois afin de voyager.

Cible : pérenniser le programme sur le long terme



05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et *apporter des solutions concrètes à leur situation de vie*

2- Flexibilité (télétravail et full remote)

Nous nous engageons à soutenir nos collaborateurs dans leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, d'abord à travers des politiques favorisant le **télétravail et la gestion flexible des horaires**.

Ces points nous semblent essentiels pour offrir flexibilité et confort aux salariés, tout en favorisant la productivité. Les salariés peuvent télétravailler deux jours par semaine et une semaine entière chaque semestre.

Les jours de télétravail ne sont pas imposés et peuvent être décidés librement.

Par ailleurs, nous avons **3 salariés 100% en distanciel** afin d'accompagner leurs projets personnels.

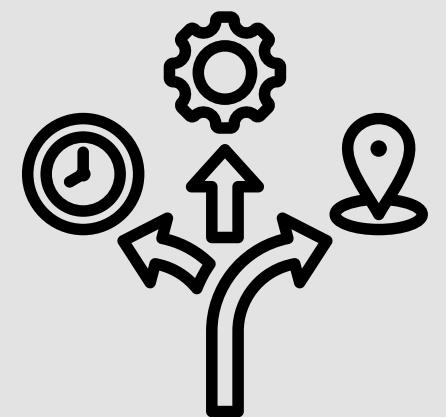
3 - Forfait sport

Conscient que le sport est un levier essentiel au bien être de nos salariés, nous prenons en charge **50% de l'abonnement sportif** de nos salariés, dans la limite de 500 euros par an.

Ce forfait est applicable à tout type de sport et sous toute forme (abonnement en salle, licence sportive, frais d'inscription à des compétitions).

À ce jour, 19 salariés bénéficient de ce dispositif, ce qui représente **76%** de notre masse salariale.

Nous souhaitons maintenir ce dispositif dans le temps et espérons qu'il bénéficiera à un nombre croissant de salariés.



05

L'engagement et l'épanouissement - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et **apporter des solutions concrètes à leur situation de vie**

4 - Santé mentale

En encourageant activement la participation de nos employés à ces initiatives, nous cultivons un environnement de travail où chacun se sent valorisé et engagé, au service de causes qui dépassent le cadre strictement professionnel.

La santé mentale des salariés est un **enjeu important** pour Culture Patrimoine qui se sent très concerné.

Parmi les actions existantes figurent :
pour 2024

- un atelier annuel sur la gestion du stress ;
- l'humeur du jour (widget sur l'interface RH Lucca) afin de visualiser anonymement les tendances de l'équipe

pour 2025 ont été ajoutés :

- la diffusion d'un burn out assessment tool mis en place par la fresque du stress :

<https://www.lafresquedustress.com/burn-out-assessment-tool/>

- la mise en place d'un atelier de sophrologie

Pour 2026, nous poursuivons notre recherche des outils les plus pertinents pour accompagnés nos collaborateurs.

En conclusion, l'engagement de **Culture Patrimoine** en matière de bien-être salarié s'inscrit dans une démarche continue visant à concilier épanouissement personnel et professionnel.

En offrant des dispositifs innovants tels que le congé rémunéré "Fid Avenir", la flexibilité du télétravail, un forfait sport, et des initiatives pour la santé mentale, nous créons un environnement propice à **l'épanouissement** de ses collaborateurs. Ces actions permettent non seulement d'améliorer la qualité de vie au travail, mais aussi de renforcer **l'engagement** et la motivation des salariés.

Les résultats de l'enquête interne sur l'équilibre professionnel et personnel, ainsi que le succès rencontré par le programme "Fid Avenir", témoignent de l'impact positif de ces initiatives.

En 2025, les objectifs de bien-être sont renforcés, avec une cible de **8/10** pour l'épanouissement, et la pérennisation du programme sur le long terme en 2026. Ces résultats sont le reflet d'une volonté de mise en place de solutions concrètes et adaptées aux besoins de nos collaborateurs, pour leur permettre de s'épanouir pleinement tant sur le plan professionnel que personnel.

06

L'accessibilité - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'***interlocuteur de référence*** dans le cadre d'une gestion long terme et ***sur mesure***

A - Offre ouverte à tous : Premier rendez-vous gratuit

Nous pouvons répondre à notre objectif d'être interlocuteur de référence seulement si notre offre s'adresse à tous.

Notre objectif est de casser certains préjugés selon lesquels le conseil patrimonial est réservé à une certaine classe sociale.

A l'instar des pays anglo-saxons, où le conseil est plus répandu, nous souhaitons répandre la culture patrimoniale et la rendre **accessible**.

Afin d'être dans une démarche accessible, notre **premier rendez-vous** est **gratuit**. Ce rendez-vous est appelé rendez-vous de découverte : à la fois pour Culture Patrimoine qui découvre la situation du prospect ; mais aussi pour le prospect qui peut découvrir le conseil patrimonial.

Lors de ce rendez-vous, nous présentons notre cabinet, notre métier, découvrons la situation du prospect, et identifions les points sur lesquels il y a une plus-value à lui apporter.

Même si nous délivrons l'étude patrimoniale complète que si le prospect décide d'avancer avec nous, nous avons l'habitude de donner des premiers conseils dès le rendez-vous de découverte, toujours dans une logique d'accessibilité.

Pour illustrer ce point, en 2024, nous avons rencontré **536 prospects**. Sur ces prospects, 218 n'ont pas poursuivi avec nous, mais nous leur avons précisé certains points de connaissances patrimoniales, ou donné des pistes pour éclairer leur situation.

Nous n'avons pas identifié de cible précise à date pour développer ce conseil gratuit, mais nous souhaitons développer le **pro bono** à l'avenir pour que notre offre soit réellement accessible à tous (sans mettre en place une contrepartie financière par la suite).

06

L'accessibilité - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'***interlocuteur de référence*** dans le cadre d'une gestion long terme et ***sur mesure***.

B - Diversité des profils accompagnés

Contrairement à certains cabinets, nous n'imposons **aucun seuil minimum** de patrimoine ou de revenus pour bénéficier de notre accompagnement. Cette volonté de proposer une offre inclusive est un pilier de notre stratégie. En effet, nous avons la conviction que chaque individu, quelle que soit sa situation, mérite un accompagnement adapté pour gérer son patrimoine efficacement.

Pour illustrer ce propos, nous avons étudié la répartition de nos clients sous contrat d'accompagnement patrimonial ainsi que celle de l'ensemble de notre clientèle:

	<250k€	Entre 250k et 500k€	Entre 500k et 1M€	>1M€
CAP	39	22	51	459
	7%	4%	9%	77%
Tout client	222	71	159	742
	19%	6%	13%	62%

Ces montants de patrimoine prennent en compte le **patrimoine immobilier** (résidence principale, immobilier locatif, etc), le **patrimoine financier** (placements, comptes bancaires, participations dans des sociétés) et le passif (emprunt immobilier, dettes).

En 2021, le patrimoine brut médian des Français était de 177 200 € ([source](#)). À ce jour, 19% de l'ensemble de notre clientèle a un patrimoine brut inférieur à 250 000 Euros, ce qui témoigne de l'accessibilité de nos services à tout type de client.

Nous aspirons à augmenter cette proportion. Le développement d'une offre pro bono viendra enrichir cette dynamique en facilitant l'accès à des conseils patrimoniaux de qualité pour ceux qui n'ont pas forcément les moyens d'investir dans un accompagnement personnalisé, tout en élargissant notre impact social.

Nous sommes fermement déterminés à mettre en place des actions concrètes pour offrir à un public plus large la possibilité de bénéficier de notre expertise, qu'il s'agisse de personnes à faibles revenus, de jeunes actifs, ou encore de retraités modestes. Cette démarche est actuellement à l'étude pour concrétisation en 2026.

06

L'accessibilité - OSI

Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu'**interlocuteur de référence** dans le cadre d'une gestion long terme et **sur mesure**

3 - Accompagnement des jeunes actifs

Le conseil patrimonial peut également avoir la réputation de ne pas être ouvert aux jeunes. Nous souhaitons démontrer que cela n'est pas le cas, et avons l'habitude d'accompagner de jeunes prospects et les enfants de nos clients lorsqu'ils entrent dans la vie professionnelle.

Par exemple, lors de l'élaboration de la première déclaration fiscale, nous proposons de faire un échange en visioconférence afin d'expliquer comment procéder et quelles sont les vérifications à réaliser.

Cela permet d'accompagner une personne à l'entrée dans la vie active et d'expliquer comment réaliser en pratique certaines opérations, notamment car l'information n'est pas toujours accessible ou compréhensible.

En plus de ces chiffres, nous avons conseillé certains enfants de clients, gratuitement, sans avoir lié cette relation par un contrat.

Pour 2025 et 2026, nous souhaitons maintenir nos chiffres, et réfléchir à une manière de mieux accompagner les jeunes actifs, notamment sur la pédagogie et l'accessibilité à l'information patrimoniale.

24

7

Nombre de missions 2024 - clients de moins de 30 ans

Nombre de missions 2024 - clients de 30-35 ans

06

L'accessibilité - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

A - Au métier

En offrant des opportunités de stage et d'alternance, nous permettons à de jeunes talents de développer leurs compétences et de s'immerger dans notre culture d'entreprise.

Cette approche répond directement à notre objectif de **soutenir l'ambition** de nos collaborateurs, en leur offrant un cadre propice à l'apprentissage et à l'épanouissement professionnel.

En embauchant ensuite ces stagiaires et alternants, nous reconnaissions et valorisons leur potentiel, tout en favorisant leur intégration durable au sein de notre équipe.

Cette politique renforce non seulement la fidélisation et la motivation de nos collaborateurs, mais contribue également à la pérennité et à la croissance de notre entreprise, en s'appuyant sur des talents formés et alignés avec nos valeurs et notre mission.

Ainsi, la majorité de nos analystes ont été embauchés en sortie de diplôme, suite à un stage ou une alternance. Nos viviers de recrutement sont principalement les universités d'où sont issus nos salariés, Paris Dauphine, Rennes, Strasbourg, Toulouse.

Détail des embauches de stagiaires et alternants

2023 *2 personnes (50% d'embauche)*

2024 *1 personne (100% d'embauche)*

2025 *4 personnes (objectif 75%)*

2026 *1 personne (maintien du taux à 75%)*

06

L'accessibilité - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

B - A la compréhension du monde l'entreprise

Participation aux orientations stratégiques (bilan et objectif)

Nous faisons participer nos jeunes recrues au séminaire de début d'année pour définir les objectifs à parts égales avec les salariés plus expérimentés.

C'est pour nous une démarche stratégique qui renforce notre culture d'entreprise collaborative. Cette initiative permet d'intégrer rapidement les nouveaux talents en leur offrant une **voix égale** dans le processus décisionnel, favorisant ainsi un sentiment d'appartenance et de responsabilité dès leur arrivée. En impliquant les nouveaux embauchés, nous bénéficions de perspectives fraîches et innovantes qui peuvent enrichir notre vision et nos approches traditionnelles.

De plus, cela leur permet de mieux comprendre les enjeux de l'entreprise et de s'aligner sur les objectifs communs, contribuant ainsi à une cohésion accrue et à une performance collective optimisée.

Ce fonctionnement **historique** de Culture Patrimoine dans la définition de ses objectifs devient de plus en plus pertinent à mesure que la société se développe.

Tous les co-gérants, les salariés, les free-lance et les alternants ont voix égale à la détermination des objectifs clés de Culture Patrimoine. Nous soutenons ainsi l'ambition des collaborateurs, en leur permettant de construire leur entreprise de demain. En janvier 2025, nous étions ainsi 28 personnes à voter.

Cette année, cette définition des objectifs s'est couplée avec une présentation du bilan, afin de donner les clés de compréhension et de décision de l'impact du vote de chacun, sur son métier mais aussi sur l'entreprise à laquelle il appartient.

Cible : poursuivre la participation à 100% des effectifs au séminaire sur la partie bilan et objectifs (séminaire de janvier)

06

L'accessibilité - OS2

Soutenir l'ambition des collaborateurs au sein de l'entreprise et apporter des solutions concrètes à leur situation de vie

B - A la compréhension du monde l'entreprise

Participation à l'assemblée équipe

Comme mentionné précédemment Culture Patrimoine s'est doté d'un nouveau mode de gouvernance collégiale.

En effet, nous souhaitons rendre **accessible** la compréhension du fonctionnement interne de l'entreprise par nos salariés. Nous avons ainsi introduit une assemblée équipe au sein de notre collège décisionnel. En impliquant des représentants de chaque grade, nous favorisons une vision globale et diversifiée, enrichissant ainsi les débats et les orientations stratégiques.

Cette approche collaborative renforce non seulement la transparence et la cohésion interne, mais elle permet également de valoriser les compétences et les perspectives de chaque salarié, contribuant ainsi à leur épanouissement professionnel et à leur engagement envers les objectifs communs de l'entreprise.

Cette assemblée est ainsi constituée de salariés de chaque grade : analyste junior (moins de 2 ans d'expérience dans l'entreprise), analyste confirmé (2 ans), analyste senior (3 ans), consultant (5 ans), partner (8 ans) et fonction support (1 membre pour le pôle administratif et 1 pour le pôle réglementaire) soit 7 personnes.

Les élus sont nommés pour 2 ans et l'assemblée est alors renouvelable en partie afin de conserver l'expérience acquise au cours du mandat. Comme mentionné au slide 33, nos indicateurs sont :

25%

Nombre de salarié affectés à l'Assemblée équipe

25%

Cible 2025 et 2026 - péréniser le modèle

En conclusion, nous soutenons l'ambition de nos collaborateurs en offrant des opportunités d'**accès au métier** à toutes les étapes de leur cursus scolaire, favorisant ainsi leur développement et leur intégration durable au sein de l'entreprise. Cette politique permet de fidéliser les talents et de renforcer la croissance de l'entreprise. Par ailleurs, nous encourageons **l'accès et la participation active** de tous les salariés, jeunes recrues comme expérimentés, dans les décisions stratégiques, renforçant ainsi notre culture collaborative et l'engagement de chacun. Cette approche contribue à leur épanouissement professionnel.

07

Synthèse de nos objectifs et indicateurs

Pédagogie

OS1 - Eclairage des décisions patrimoniales						
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025 - à date	Cible 2025
Interventions	18	constat	18	20	10	24
Podcasts	1		6	constat	-	4
Eclairage des décisions clients						
Clarté			90 %	constat	-	90%
Sérénité			91 %	constat	-	91%

07

Synthèse de nos objectifs et indicateurs

Pédagogie

OS2 - Soutenir l'ambition						
Former les talents						
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025 - à date	Cible 2025
Alternants	2		3	2	1	2
Parcours RH						
Formation interne	9	constat	12	8	7	12
Formation externe			1	1	-	1
Suivi personnalisé						
Accompagnement projet professionnel			8/10	constat	8,6/10	8/10

07

Synthèse de nos objectifs et indicateurs

L'engagement et l'épanouissement

OS1 - Interlocuteur de référence et gestion long terme et sur mesure						
Interlocuteur de référence						
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025 - à date	Cible 2025
Interlocuteur			87%	constat	-	87%
Recommandation	205		289	259	-	300
Gestion long terme et sur mesure						
CAP	3,5		3,3	3,5	3,7	3,8
Surperformance			19M€	constat	-	20M€
Fidélisation			60,5%	constat	-	60,5%

07

Synthèse de nos objectifs et indicateurs

L'engagement et l'épanouissement

OS2 - Soutenir l'ambition et apporter des solutions concrètes						
Intégrer les salariés dans la gouvernance						
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025 - à date	Cible 2025
Gouvernance participative					25%	25%
Egalité Homme femme	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Partage de valeur créée						
Interessement / CA distribué	6,61%		7,14%		-	7%
Participation aux bénéfices					-	
Bénéficiaire LTIP	4		4		7	7

07

Synthèse de nos objectifs et indicateurs

L'engagement et l'épanouissement

OS2 - Soutenir l'ambition et apporter des solutions concrètes						
Bien-être salarié						
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025 - à date	Cible 2025
Equilibre Professionnel /personnel			7/10	constat	7,2/10	7,2/10
Epanouissement des salariés			7,8/10	constat	8/10	8/10

07

Synthèse de nos objectifs et indicateurs

L'accessibilité

OS1 - Eclairage des décisions patrimoniales - gestion sur mesure						
Offre ouverte à tous						
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025 - à date	Cible 2025
1er rdv gratuit			218	constat	-	218
Diversité des profils accompagnés						
Patrimoine inférieur à 250 K€			19%	constat	-	19%
Mission moins de 30 ans			24	constat	-	24

OS2 - Soutenir l'ambition						
Au métier						
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025 - à date	Cible 2025
Taux de transformation	50%		100%		-	75%
Compréhension du monde de l'entreprise						
Participation aux orientations	100%	100%	100%	100%	-	100%
Assemblée équipe					25%	25%

08

Mot de la référente

Ce premier rapport de mission témoigne de l'engagement de Culture Patrimoine envers ses clients et ses collaborateurs et démontre, par ses actions concrètes, un réel désir de pédagogie, de transparence, d'épanouissement et d'accessibilité.

Sur le volet client, la démarche pédagogique est construite et manifeste d'un vrai travail pour rendre la gestion de patrimoine accessible et compréhensible pour tous. L'objectif d'être un «interlocuteur de référence» ainsi que l'engagement sincère de l'entreprise en faveur d'une sérénité patrimoniale est bien illustré par des actions mesurées et des indicateurs de satisfaction. Les développements amorcés (rémunération à la performance) et envisagés (aide gratuite de type pro-bono) méritent d'être suivis idéalement avec des mesures d'impact de ces actions auprès des différents types de publics visés (client et non client).

En interne, Culture Patrimoine a développé de nombreuses initiatives pour l'épanouissement professionnel et personnel de ses collaborateurs. Des parcours RH clairs, une formation continue, une gouvernance participative et des dispositifs innovants comme « Fid'avenir » marquent une volonté de création d'un environnement respectueux, stimulant et équilibré. Les efforts ne doivent pas être relâchés afin d'ancrer ces développements sur le long terme et de les mettre en perspective avec les besoins sociétaux actuels.

Culture Patrimoine a posé les bases solides d'une entreprise responsable. Elle doit maintenant s'inscrire dans une logique d'amélioration continue et renforcer sa mesure d'impact sur les enjeux sociaux.

Contactez-nous !

pic@culturepatrimoine.fr

www.culturepatrimoine.fr