Années 2025-2026

Culture Patrimoine

Société à mission

Le rapport



www.culturepatrimoine.fr

Sommaire

du rapport

01 Introduction

02 Raison d’être et Objectifs

03 Plan et 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, startupers, 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.

A fin septembre 2026, Culture Patrimoine, c’est aussi une équipe qualifiée de 31 collaborateurs dont 25 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.

Culture Patrimoine entreprise à mission

Culture Patrimoine, est devenue société à mission en juin 2023.

Notre premier rapport a été audité au premier semestre 2025, obtenant un avis positif de notre OTI.

Ce deuxième rapport atteste de notre engagement, de la réalisation de nos objectifs et du développement de la mission dans le temps.

02 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”

OSI

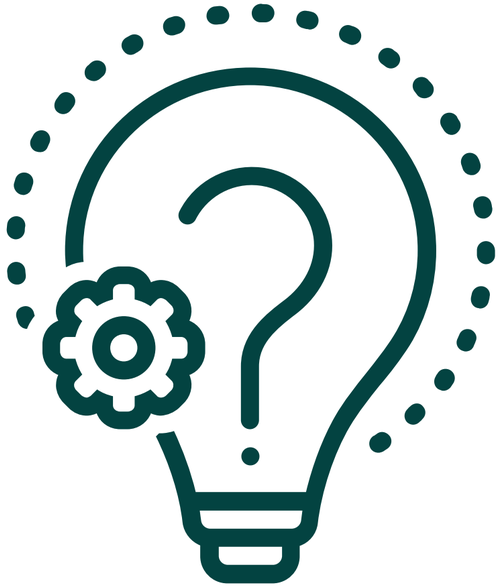
Éclairer les décisions patrimoniales de nos clients en tant qu’interlocuteur de référence dans le cadre d’une gestion long terme et sur mesure

OS2

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

03

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

OSI : Éclairage des décisions patrimoniales
A - Vulgarisation des thématiques vers le grand public
I - Les publications gratuites
2 - Les podcasts

B - Eclairage et décision client
I - 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

OSI : Interlocuteur de référence et gestion à long terme et sur mesure
A - Interlocuteur de référence
I - Un positionnement engagé
2 - Recommandations clients

B - Gestion long-terme et sur mesure
I - 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
I - Structure de gouvernance participative
2 - Politique égalité homme/femme

B - Partage de la valeur créée

C - Bien-être salarié

L'accessibilité

OSI : 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

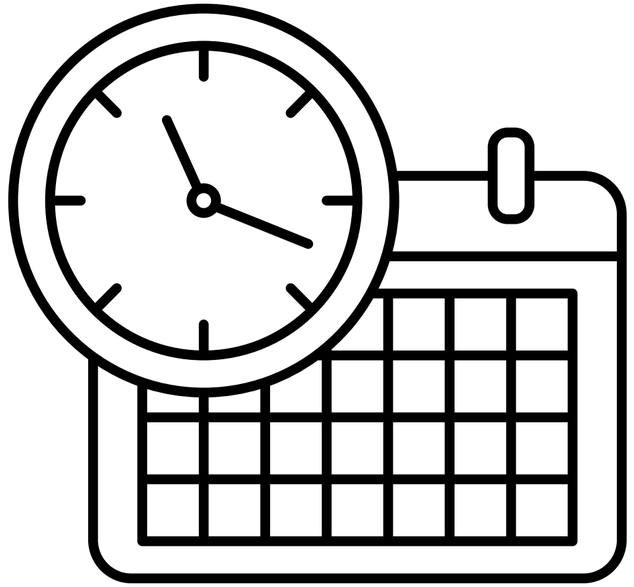
B - Accès à la compréhension du monde de l'entreprise

03 Temporalité

Comme évoqué dans notre précédent rapport, celui-ci couvre la période de juin 2025 à septembre 2026 afin de disposer de l'ensemble des données nécessaires à nos indicateurs.

Dans la mesure du possible, nous avons essayé de fournir des indicateurs probants sur la période désignée mais certains peuvent être produits sur la période mais couvrir dans les faits une année civile. Ils n'en restent pas moins déterminants pour la mission.

Nous poursuivrons l'édition de nos rapports de septembre en septembre pour les années suivantes.



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 favorisent l'accès grand public des sujets patrimoniaux, parfois techniques.
Les sujets complexes deviennent accessibles à un public plus large.

Les webinaires sont un format dynamique et participatif pour obtenir un échange concret avec des experts.

Les podcasts ou les articles, permettent une écoute/lecture flexible et mobile, intégrant facilement **l'apprentissage** dans le quotidien des auditeurs/lecteurs.

C'est ainsi que nous souhaitons poursuivre notre mission permettant d'**éclairer leurs décisions patrimoniales.**

Pour illustrer ces choix, nous avons conservé 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 - 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

I - Les publications gratuites (webinaires/articles Linkedin)

En 2024, nous avions réalisé 18 interventions publiques, comprenant 10 articles et 8 webinaires, abordant des sujets variés comme l'impatriation, la fiscalité des non-résidents, les successions et la philanthropie. A fin 2025, nous avons augmenté à 27 interventions, avec 25 articles et 2 webinaires, traitant des sujets comme le Contribution Diférentielle sur les Hauts Revenus (CDHR) et les legs avec charge.

Sur la période du rapport, notre moyenne de lecteurs est de 188 par article, soit une augmentation de 44%. Nous avons dépassé par ailleurs notre cible de 24 interventions, grâce à une stratégie de mobilisation de toute l'équipe pour la rédaction.

Nous prévoyons d'atteindre 32 interventions à fin 2026 et 35 d'ici 2027 et continuons à offrir une veille patrimoniale mensuelle gratuite à nos clients sur demande.

Pour 2027, nous envisageons le développement de mini-vidéos pédagogiques qui seraient le complément naturel de la stratégie de vulgarisation par les médias.

Réalisation		*Cible*
27	*Nombre d'interventions tout public en 2025*	24
XX	*Nombre d'interventions tout public en 2026*	32
XX	*Nombre d'interventions tout public en 2027*	35

25 *Nombre d'interventions tout public sur la période du rapport*

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 - Les podcasts

Le podcast se révèle un outil pédagogique précieux, rendant l'apprentissage plus accessible et flexible, et facilitant la vulgarisation de notions complexes de manière engageante.

En 2025, nous avons réalisé un podcast sur les expatriés, produit par deux membres de l'équipe.

En 2026, nous avons participé au podcast Parlons Cash Les Filles sur l'intérêt de la SCI pour les familles recomposées (1185 écoutes). Nous avons également participé au podcast Cash Confidence sur les retraites (800 écoutes).

Nous sommes legèrement en deça de l'objectif de 4 pour 2025 et à date bien en deça des 12 prévus en 2026. Nous avons en effet décidé de ne plus produire nous même les podcasts afin de ne pas mobiliser trop de ressources. C'est ainsi que nous avons réajusté la cible pour 2027.

Réalisation		*Cible*
1	*Nombre de podcasts réalisés en 2025*	4
2	*Nombre de podcasts réalisés en 2026*	12
XX	*Nombre de podcasts réalisés en 2027*	6

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, notre rôle est d'avoir une compréhension extrèmement approfondie de la situation de nos clients afin de leur apporter serénité par la maîtrise de leurs problématiques et des solutions apportées.

Une enquête de satisfaction est envoyée annuellement sous la forme d'un questionnaire dont nous tirons le net promoter score (NPS) et le niveau de satisfaction de nos clients.

Nous demandons à nos clients d'évaluer leur satisfaction quant à la clarté des explications, et en 2025, la satisfaction sur ce point a atteint 100%. En 2026 ce taux est de 98%.

Nous sommes ravis de ce résultat qui dépasse de loin nos attentes et nous invite à nous interroger sur la mise en place de nouveaux indicateurs afin de challenger encore plus notre mission.

Depuis 2024, nous suivons la satisfaction de nos nouveaux clients, 3 mois après la signature de la lettre de mission : nous avons décidé de suivre ce nouvel indicateur dans le cadre de notre mission. En 2025 nous atteignons une satisfaction de 91%* quant à la compréhension des besoins et 76%* sur la pertinence du rendez vous de préconisations (contre 90% et 82% en 2024). Si le pourcentage de satisfaction est moins bon pour la pertinence du rendez vous de préconisations, il révèle à l'analyse une absence d'opposants, contrairement à l'année précédente.

*clients tout à fait satisfaits

Réalisation		*Cible*
100%	*Taux de satisfaction quant à la clarté des explications 2025*	90%
98%	*Taux de satisfaction quant à la clarté des explications 2026*	91%
XX	*Taux de satisfaction quant à la clarté des explications 2027*	92%
XX	*satisfaction des nouveaux clients 2026*	91%
XX	*satisfaction des nouveaux clients 2027*	92%

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

Avec plus de 90% de clients sereins en 2024, notre rôle pédagogique dans l'accompagnement patrimonial était attesté.

Ce résultat soulignait la reconnaissance par nos clients de notre travail et de l'**impact de notre approche pédagogique sur la gestion de leur patrimoine.**

Avec un taux sur la sérénité de **98.9% pour 2025,** notre posture d'***interlocuteur de référence*** est confirmée et renforcée. Ce taux conforte notre ambition d'être un véritable maître d'œuvre de la stratégie patrimoniale de nos clients. Pour 2026, ce taux est de 96,8%, légèrement en baisse mais au delà de notre objectif de 92%.

Cette consécration de notre approche client nous remplit de fierté. Elle nous amène cependant à une réflexion sur de nouveaux indicateurs permettant d'illustrer de manière encore plus lisible notre valeur ajoutée sur la pédagogie et la sérénité qu'elle procure. Nous envisageons de faire évoluer notre suivi de satisfaction en mesurant **l'écart de sérénité d'un même client** entre la signature de sa lettre de mission et son anniversaire à 12 mois, afin d'objectiver la progression réelle apportée par notre accompagnement plutôt qu'un taux de satisfaction global.

	Réalisation	*Cible*
Taux de sérénité 2025	98,90%	91%
Taux de sérénité 2026	96,8%	92%
Taux de sérénité 2027	XX	93%

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

L'alternance constitue un axe structurant de notre impact sociétal. Elle nous permet de contribuer concrètement à l'insertion professionnelle des étudiants, tout en construisant un vivier de futurs collaborateurs .

Chez Culture Patrimoine, les alternants sont pleinement intégrés aux activités opérationnelles. Ils participent à l'accompagnement client, aux fonctions support et aux pôles d'expertise, leur offrant une vision transversale et concrète du métier de conseiller en gestion de patrimoine.

La diversité des missions confiées (rendez-vous clients, rédaction de propositions, gestion administrative, veille juridique, actions commerciales) permet une montée en compétences rapide et une application directe des enseignements académiques.
Cette immersion favorise également le développement de compétences clés : autonomie, organisation, gestion du stress et aisance relationnelle, notamment grâce à une participation active aux interactions clients.



Nous mettons en place un accompagnement individualisé fondé sur :

- un management de proximité,
- des points de suivi réguliers,
- des retours constructifs favorisant la progression.

Cet encadrement est complété par des formations internes (cas pratiques, interventions de partenaires) visant à renforcer la maîtrise technique et la compréhension globale du métier.

En 2024, nous avions 3 alternants. Depuis septembre 2025, nous avons **deux alternants**. En septembre 2026, nous en comptons toujours 2.
Par ailleurs en 2025, nous avons embauché un stagiaire et un alternant. En 2026, nous embauchons également notre alternante senior.

2 *alternants* 2 *Cible 2026 et 2027*

04

La pédagogie - OS2

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



Sur 2025, nous avons réalisé 12 formations internes hardskills sur notre offre, sur la loi de finance, sur l'immobilier physique et l'immobilier papier. En parallèle, nous avons proposé à nos collaborateurs un atelier sophrologie de 5 séances entre septembre et décembre 2025.

Pour 2026, notre offre de formation interne s'est transformée afin de fournir un accompagnement encore plus solide à nos collaborateurs. Sur la période janvier-septembre 2026, ce sont 17 formations qui sont proposées allant de l'utilisation optimisée des outils, à des formations techniques produits (PER, SCPI) ou techniques (fiscalité ou retraite).

En septembre 2026, une réorganisation mettant la formation au coeur de notre système de montée en compétence modifie nos objectifs pour 2027. Son déploiement sera un pan important du prochain rapport.

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

- A partir du grade d'analyste senior, les équipes doivent passer leur examen AMF durable afin de pouvoir proposer des solutions ayant un impact environnemental ou sociétal sans sacrifier les rendements.

Nous avons pour objectif de maintenir un rythme annuel de formation de ce type.

	Réalisation	*Cible*
Nombre de formations internes 2025	12	12
Nombre de formations internes 2026	17	12
Nombre de formations internes 2027	XX	12
Nombre de formations externes 2025	1	1
Nombre de formations externes 2026	1	1
Nombre de formations externes 2027	XX	1

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

Les salariés bénéficient de **deux entretiens annuels** pour faire le point sur leur progression.

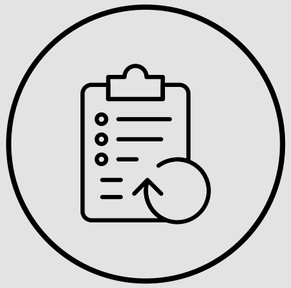
Les briques validantes permettent d'évoluer selon des critères objectifs.

Nos enquêtes internes confirment que cet accompagnement est reconnu :

- **8,6/10** en février 2025 et **8,2/10** en septembre 2025 sur l'**accompagnement du projet professionnel** Le résultat est de **8,8/10** en février 2026 et de **8,4/10** en septembre 2026. La baisse peut s'expliquer par l'annonce de la réorganisation fin août 2026 et les attentes qu'elle génère.

De nouveaux parcours alternatifs ont été créés en 2025 afin que chacun puisse valoriser ses appétences : technicité, management, relation client.

Pour 2027, la cible pour cet indicateur à **8.5/10**. Nous souhaitons en effet consolider cet indicateur dans le cadre de la réorganisation.



Réalisation		*Cible*
8,4/10	*Accompagnement du projet professionel 2025*	8/10
8,6/10	*Accompagnement du projet professionel 2026*	8,5/10
XX	*Accompagnement du projet professionel 2027*	8,5/10

05 L’engagement et l’épanouissement



Depuis deux ans, nous avons intensifié notre engagement envers nos clients et nos salariés, en maintenant comme priorité leur épanouissement en le plaçant au cœur de notre mission.

Pour nos clients, cet engagement se traduit par une écoute continue, enrichie d'une compréhension encore plus approfondie de leurs besoins. Nous avons développé des solutions sur-mesure adaptées à leurs objectifs financiers et personnels. Nous avons ainsi renforcé notre position de **partenaire de référence** dans le domaine des sujets patrimoniaux, en offrant une expertise encore plus fine et personnalisée.

En parallèle, nous avons approfondi notre démarche pour offrir un **environnement professionnel enrichissant** à nos salariés, favorisant ainsi leur implication active dans notre entreprise.

L’intégration de la structure de gouvernance ouverte aux salariés, qui favorise une prise de décision inclusive, a fait ses preuves et nous avons observé un climat de travail plus harmonieux et plus ouvert.

En conclusion, deux ans après, ces efforts ont renforcé notre positionnement dans l’épanouissement de nos collaborateurs. Nous restons déterminés à poursuivre cette dynamique de développement durable.

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

Notre engagement reste inchangé : favoriser l’épanouissement et la sérénité de nos clients, tout en promouvant confiance et éthique dans le secteur financier.

Nous continuons d’agir comme leur interlocuteur de référence en matière patrimoniale, en orchestrant des sujets souvent complexes afin de réduire leur charge mentale et leur apporter davantage de clarté et de temps.

Le résultat est en baisse sur 2026, et nous ne parvenons pas à atteindre notre objectif.

Nous conservons cependant notre positionnement qui se traduit concrètement par un accompagnement au-delà des standards, fondé sur la pédagogie et l’implication. Nous poursuivons notamment l’aide aux enfants de nos clients pour leurs premières démarches fiscales, ainsi que le soutien apporté lors de moments sensibles, comme les successions, en facilitant leurs démarches et leurs prises de décision.

Réalisation		*Cible*
95%	*Nombre de nos clients nous identifiant comme interlocuteur de référence en 2025*	87%
88%	*Nombre de nos clients nous identifiant comme interlocuteur de référence en 2026*	90%
XX	*Nombre de nos clients nous identifiant comme interlocuteur de référence en 2027*	90%

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

Depuis plusieurs années, nous développons notre clientèle quasi exclusivement par **recommandation**.

Ce modèle repose sur la confiance et l'engagement de nos clients, qui deviennent nos ambassadeurs. Il nous pousse à maintenir un niveau d'excellence constant pour encourager des recommandations authentiques. En limitant le recours aux stratégies marketing traditionnelles, il favorise un modèle éthique basé sur la transparence et l'honnêteté.

En 2025, nos clients ont recommandé Culture Patrimoine comme i**nterlocuteur de référence** auprès de 270 personnes de leur entourage. Ce chiffre était de 289 en 2024.

Compte tenu de la baisse de ce chiffre par rapport à l’année précédente, nous allons redoubler d’efforts pour s’assurer de la satisfaction de nos clients, notamment en s’assurant que nous leur apportons toujours de la sérénité patrimoniale. C’est pourquoi nous maintenons une cible qui prévoit une progression pour 2026.

Nous savons que nous sommes à 231 recommandations à la date de ce rapport. Les obejectifs déterminés en début d’année lors du séminaire était de 325. Nous savons que nous n’atteindrons pas notre objectif de 350 pour 2026. Ainsi, nous choisissons un objectif plus réaliste et que nous pensons plus représentatif pour 2027.

Réalisation		*Cible*
270	*Nombre de recommandations client 2025*	300
XXX	*Nombre de recommandations client 2026*	350
XXX	*Nombre de recommandations client 2027*	325

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

Sur les dernières années, nous avons accueilli un nombre important de nouveaux clients sous contrat d’accompagnement patrimonial. Malgré cet afflux, la durée moyenne (5 ans) et la médiane (3,8) progressent.

En 2025, nous avons enregistré 66 nouveaux clients sous contrat (contre III en 2024) . Le taux de reconduction du contrat d’accompagnement patrimonial reste en moyenne à 94,5%.

En 2026, ce taux de reconduction est de 94% pour 86 nouveaux CAP. Le taux de reconduction est stable, prouvant la qualité de notre accompagnement dans le temps

Grâce à l’étude Praxis, nous avons identifié les points que nos clients souhaitent que nous approfondissions. En travaillant sur ces éléments, nous espérons concrétiser notre vision à long terme. Les principaux points identifiés sont : une tarification plus personnalisée selon le besoin client et un accès aux données en temps réel. Nous sommes en train de déployer une interface pour un accès aux données mais également un suivi personnalisé par le binôme analyste et consultant. Un déploiement pour nos CAP est prévu à fin 2026. Nous travaillons également sur la tarification avec des offres plus personnalisées pour les gros patrimoines.

CAP	30/06/2026	30/06/2025	30/06/2024	30/06/2023
Durée moyenne	5 années	4,7 années	4,5 années	4,4 années
Médiane	3,8 années	3,8 années	3,3 années	3,5 années

Réalisation		*Cible*
3,8 ans	*Médiane 2025*	3,8 ans
3,8 ans	*Médiane 2026*	4 ans
94,5%	*Taux de reconduction 2025*	
94%	*Taux de reconduction 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***

2 - Offre partage de la surperformance

En 2025, nous confirmons notre modèle de rémunération aligné avec les intérêts de nos clients, déjà présenté l'an dernier. Contrairement aux pratiques classiques du secteur, largement fondées sur les rétrocommissions, nous ne percevons aucune rémunération en cas de performance négative.

Ce choix prend un relief particulier dans notre secteur où la directive RIS va encadrer la rémunération par rétrocommissions, qui représente encore la majorité des revenus du secteur. Notre dispositif de partage de la sur-performance illustre depuis 2024 un alignement d'intérêts qui nous place en avance sur cette évolution du marché — nous confirmant une avance stratégique sur cette évolution du marché.

Notre dispositif repose sur des conditions identiques à celles exposées dans notre dernier rapport : 0,20 % de l'encours entre 0 et 4 % de performance, puis une part variable progressive au-delà de 4 % (10 %, 15 %, puis 20 % selon le niveau atteint).
Avec 23M€ investit dans le cadre de l’offre de sur-performance en 2025, nous nous rapprochons de notre cible de 30M€ pour 2026. L’objectif 2025 est rempli et nous souhaitons, pour les années à venir, renforcer ce modèle et le replacer au cœur de notre accompagnement, afin d'en faire un argument tangible de différenciation face aux acteurs dont la rémunération reste déconnectée du résultat client.

Réalisation		*Cible*
23M€	*Montant cumulé investi dans le cadre de l’offre 2025*	20M€
XX	*Montant cumulé investi dans le cadre de l’offre 2026*	30M€
XX	*Montant cumulé investi dans le cadre de l’offre 2027*	35M€



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

En 2025, la fidélisation client demeure un indicateur clé de notre engagement et de l'épanouissement de nos clients, fondé sur la satisfaction et le NPS.

Nous enregistrons une progression avec un score de satisfaction de 8,93/10 et un NPS de 65,3, tous deux nettement supérieurs aux références du secteur. Ces résultats se traduisent par un taux de fidélisation de 64,7 %, conforme à notre cible 2025 et également au-dessus des standards du marché.

Pour 2026, le NPS est de 56,8 et un score de satisfaction de 8,66/10, en légère baisse. Notre taux de fidélisation retrouve son niveau de 2024 (60,5%) après une année 2025 exceptionnelle.

Dans un contexte où le renouvellement générationnel de la clientèle patrimoniale s'accompagne d'une propension accrue des héritiers à changer de conseiller si leurs attentes ne sont pas satisfaites, ces résultats confirment la solidité de notre positionnement d'interlocuteur de référence sur le long terme, ainsi que la confiance de nos clients, qui continuent de nous recommander à leur entourage. Nous visons une progression continue de cet indicateur, avec une cible de 62 % pour 2026 et 63 % pour 2027

Réalisation		*Cible*
64,7%	*Taux de fidélisation client 2025*	60,5%
60,5%	*Taux de fidélisation client 2026*	62%
XX	*Taux de fidélisation client 2027*	63%

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

Nous mettons au coeur de notre entreprise la confiance et l’engagement de nos salariés. Nous souhaitons soutenir leur ambition et apporter des solutions adaptées et personnalisées selon leurs objectifs.

Nous avons maintenu le modèle participatif de gouvernance avec le collège de gérance et l’assemblée équipe, qui permet de mêler les salariés à l’avenir de l’entreprise.

Nous maintenons également comme priorité l’égalité de traitement hommes-femmes. Notre grille de salaires est transparente, garantissant une rémunération équitable et non discriminatoire. Par ailleurs, les hommes et les femmes sont représentés à parts égales au sein de la co-gérance. Concernant l’équipe, le ratio est de 4 femmes pour 3 hommes actuellement.

En 2025, ce dispositif a été renforcé par la mise en place d'un accord de participation aux bénéfices. La participation est un dispositif d'épargne salariale qui redistribue aux salariés une partie du bénéfice réalisé par l'entreprise. Bien que ce dispositif ne soit légalement obligatoire que pour les entreprises de 50 salariés et plus, nous avons fait le choix de le mettre en place volontairement, par accord négocié, pour associer plus étroitement nos collaborateurs aux résultats de l'entreprise.

Pour sa première année d'application, cet accord a été effectif dès 2025, avec un versement intervenu en 2025, marquant une première concrétisation du partage de la surperformance au-delà d'un seuil de rentabilité.

Un LTIP complète l'ensemble en inscrivant cette logique dans le long terme, en conditionnant une rémunération différée à des critères financiers et extra-financiers.

Ces différents points soulignent notre volonté de construire une société où l'équité, la transparence et la participation sont au cœur de notre fonctionnement. De ce fait, nous souhaitons maintenir les conditions d'un engagement durable, aligné 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 réformé sa gouvernance pour inclure les salariés dans les décisions stratégiques.

En 2025, nous avons maintenu le schéma du collège décisionnel, qui a eu des retours positifs de la part de toute 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 2026, nous avons rediscuté sur la stratégie présentée en 2025 (stratégie de 1 à 3 ans), notamment pour faire le point sur l’année passée. En juin 2026, c’est principalement l’IA et la réorganisation planifiée pour le T3 2026 qui ont été au coeur des échanges.

Afin de garantir le renouvellement et la vitalité de ce mode de gouvernance participative, les membres salariés du collège décisionnel feront l'objet d'une élection au quatrième trimestre 2026, pour une intégration lors d'une séance de passation prévue en décembre 2026. Ce renouvellement permettra à de nouveaux collaborateurs de s'investir dans les orientations stratégiques de l'entreprise, tout en assurant la continuité du dialogue engagé depuis 2024

Réalisation		*Cible*
26%	*Nombre de salariés affectés à l’Assemblée équipe 2025*	25%
XX	*Cible pour les années à venir - pérénniser le modèle*	25%
2	*Nombre de salariés affectés au comité de mission 2025*	2
XX	*Cible pour les années à venir - pérénniser le modèle*	2

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

Dans un secteur où les femmes restent sous-représentées aux postes de direction, une des chambres professionnelles de la gestion de patrimoine (la CNCGP) indique qu’elles représentent 20 % des dirigeants de cabinets adhérents en 2026, tandis que leur part parmi les salariés demeure proche de l’équilibre. Cette progression reste lente, même si les dernières données montrent que 22 % des dirigeants admis récemment sont des femmes.

À titre de comparaison, l’INSEE observe en mai 2025 qu’en France les femmes représentent 41 % des dirigeants non-salariés, mais seulement 27 % des gérants majoritaires et 22 % des dirigeants de SA ou SAS. Ces chiffres confirment que l’accès des femmes aux fonctions dirigeantes demeure un enjeu structurant.

Dans ce contexte, Culture Patrimoine a historiquement fait le choix d’une parité stricte, afin d’incarner concrètement ses valeurs d’égalité, d’inclusion et de responsabilité.

Des départs au sein de l’entreprise ont eu un impact sur la parité à 50/50 observée ces 3 dernières années. Elle est désormais à 4 femmes pour 3 hommes. Notre objectif reste de maintenir une répartition équitable entre les hommes et les femmes au sein de l’entreprise.

4 pour 3 *Parité des salariés sur 2026*

50/50 *Parité des co-gérants en 2023, 2025 et 2026*

Notre cible est de maintenir une répartition équitable entre les hommes et les femmes au sein de l’entreprise.

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

Culture Patrimoine poursuit sa politique de partage de la valeur visant à associer les collaborateurs aux résultats de l’entreprise.

Elle repose sur un plan d’intéressement historique (depuis 2007), fondé sur des critères financiers et de satisfaction client, complété par un PEE/PERCO avec abondement progressif.

En 2025, ce dispositif a été renforcé par la mise en place d’un accord de participation aux bénéfices. Pour sa première année d’application, celui-ci a été effectif dès 2025, avec un versement intervenu en 2025, marquant une première concrétisation du partage de la surperformance au-delà d’un seuil de rentabilité.

Le dispositif reste en place pour 2026 avec une cible de 6,25% de rentabilité.

Un LTIP complète l’ensemble en inscrivant cette logique dans le long terme, en conditionnant une rémunération différée à des critères financiers et extra-financiers. Avec le LTIP le partage de valeur est de 8,6% sur 2025 et 9,3% sur 2026.

Réalisation		*Cible*
8,24%	*Partage du chiffre d’affaires sur 2025 (soit 463 965 Euros)*	7%
8,19%	*Partage du chiffre d’affaires sur 2026*	7,1%
xx%	*Partage du chiffre d’affaires sur 2027*	7,2%

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 mission, nous plaçons l’épanouissement personnel et professionnel de nos collaborateurs au cœur de nos priorités.

Convaincus que le bien-être est un levier clé de performance durable, nous déployons des dispositifs concrets favorisant l’équilibre, la santé mentale et le développement personnel.

Les résultats de nos enquêtes internes confirment l’impact positif de cette démarche, avec une progression nette de l’équilibre de vie professionnelle/vie personnelle en 2026 (8,4/10 contre 7,6/10 en 2025).

Cette dynamique repose sur des actions structurantes (flexibilité du travail, congé “Fid’avenir”, soutien à la pratique sportive, dispositifs de prévention du stress) qui contribuent à créer un environnement de travail sain, engageant et durable.

Notre ambition est désormais de consolider ces résultats et de maintenir des niveaux élevés de bien-être dans la durée, au service de l’engagement des collaborateurs et de la performance collective.



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 :

I - 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 **8,4/10** en février 2026 et en septembre 26 (vs 7,6/10 en 2025).

Pour l’avenir, nous souhaitons atteindre et maintenir un résultat supérieur à 7,5/10.

Réalisation		*Cible*
8,4/10	*Equilibre pro/perso 2026*	7,5/10
XX	*Cible pour les années à venir*	7,5/10

2 - L’épanouissement

A la question : “Vous sentez-vous épanoui chez Culture Patrimoine ?” nous avons obtenu les résultats suivants : **8,6/10** en février 2026 (vs 8/10 en février 2025). Nous avons obtenu **7.8/10** en septembre 2026 soit une **moyenne de 8,2/10 sur la période**. Nous attribuons cette baisse à la réorganisation stratégique présentée fin Août 2026 à l’équipe et qui soulève encore de nombreuses questions, légitimes, au sein des effectifs.

Nous souhaitons ici maintenir un objectif supérieur à 8,5/10 pour les années à venir. Le maintien de ce résultat permettra de consolider l’épanouissement de nos salariés dans l’entreprise, comme en dehors de l’entreprise.

Réalisation		*Cible*
8,2/10	*Epanouissement 2026*	8,5/10
XX	*Cible pour les années à venir*	8,5/10

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 - Les dispositifs structurants

Culture Patrimoine déploie des dispositifs concrets pour favoriser l’épanouissement de ses collaborateurs, en agissant sur le développement personnel, la flexibilité et la santé mentale.

Le programme **Fid’avenir** (congé rémunéré de 3 mois) constitue un levier central. Il permet aux collaborateurs de réaliser des projets personnels variés (écriture, formation, bénévolat, expériences à l’étranger, projets sportifs). En 2026, un 6e collaborateur en a bénéficier entre juin et octobre pour un voyage de plus de 2 000 km à vélo entre Paris et la Norvège, illustrant l’ambition du dispositif.

Cette dynamique est complétée par des mesures de **flexibilité** (télétravail libre jusqu’à 2 jours par semaine, semaine complète semestrielle, 5 salariés en full remote) ainsi que par un soutien au bien-être physique, avec la **prise en charge annuelle des abonnements sportifs** (76 % des salariés bénéficiaires à date).

Souhaitant soutenir l’ambition d’une collaboratrice qui avait fait un Fid’avenir à New York pour améliorer son niveau d’anglais, nous l’accompagnons dans le développement d’une activité ad hoc à Londres.

Dans le même esprit et toujours dans une volonté de favoriser l’épanouissement des collaborateurs, 5 salariés sont désormais en télétravail full time : après Rennes et Toulouse, le dernier s’est installé à Marseille.

2 - Santé mentale

En 2026, la santé mentale des collaborateurs reste un axe structurant de notre démarche, dans la continuité des actions engagées les années précédentes. Nous poursuivons le développement de dispositifs concrets visant à prévenir les risques psychosociaux et à favoriser un environnement de travail équilibré et durable.

Les initiatives mises en place ces dernières années (suivi de l’humeur via nos outils RH, ateliers de gestion du stress, outils d’auto-évaluation du burn-out) ont été consolidées et enrichies.

L’atelier de sophrologie organisé en 5 séances entre septembre et décembre 2025 a notamment permis d’apporter un accompagnement complémentaire, axé sur la gestion du stress et le bien-être au quotidien.

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 poursuivons notre objectif d’être interlocuteur de référence en développant notre offre pour tous afin de répandre la culture patrimoniale et de la rendre accessible.

Nous avons maintenu notre **premier rendez-vous gratuit**.
Il s’agit toujours d’un 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.

Ce rendez vous permet de présenter le cabinet mais également de donner des premiers conseils, même si le prospect décide de ne pas avancer avec nous. Toujours dans une logique d’accessibilité. Ainsi, en comparaison avec 2025, nous avons rencontré XXX prospects dont XXX n’ont pas poursuivi avec nous.

L’offre pro bono reste dans les projets mais n’a pas trouvé de concrétisation en 2026.

B - Diversité des profils accompagnés

Nous poursuivons notre souhait de n’imposer **aucun seuil minimum** de patrimoine ou de revenus pour bénéficier de notre accompagnement. Cette volonté de proposer une offre inclusive est un pilier de la stratégie que nous développons.

Afin d’illustrer cette continuité, nous avons comparé la répartition des clients sous contrat d’accompagnement sur ces deux dernières années. Ces patrimoines cumulent patrimoine financier et immobilier.

En 2021, le patrimoine brut médian des ménages français était de 177 200 € (source). À ce jour, XXX% 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.

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 :

	<250k€	Entre 250k et 500k€	Entre 500k et 1M€	>1M€
CAP 2024	7%	4%	9%	77%
CAP 2025	3,87%	3,87%	9,67%	82,59%

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, 4% de nos CAP ont un patrimoine brut inférieur à 250 000 Euros. Ce chiffre est en baisse par rapport à l’année précédente. La différence avec l’année précédente peut s’expliquer par la mise à jour de l’ensemble des données patrimoniales liée à la mise en place de l’extranet client.

Nous aspirons cependant à augmenter cette proportion.

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.

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***

C - Accompagnement des jeunes actifs

Sur 2026, nous avons poursuivi notre accompagnement de jeunes prospects et des enfants de nos clients lorsqu'ils entrent dans la vie professionnelle.

Nous proposons de l’aide ponctuelle pour les déclarations d’impôt ou la mise en place de crédit pour l’achat de la première résidence principale. Nous avons également assisté certains clients dans leur premiers investissements financiers.

Enfin, des sessions de formation dédiées de 2 heures à destination des enfants de certains de nos clients, portant sur les bases de la gestion patrimoniale (budget, compte-titres, assurance-vie). Initialement pensée pour les clients du family office, cette offre s'adresse aussi aux clients fortunés souhaitant préparer leurs enfants à la gestion du patrimoine dont ils hériteront.

Cet accompagnement fait écho à l'enjeu de la Grande Transmission : en initiant tôt les enfants de nos clients à la culture patrimoniale, nous posons les bases d'une relation de confiance avec la génération qui héritera demain.

Pour 2026, nous avons maintenu nos chiffres.

5	*Nombre de missions 2025 - clients de moins de 30 ans*
32	*Nombre de missions 2025 - clients de 30-35 ans*
25	*Nombre de famille dont nous accompagnons les enfants (aide à la déclaration, crédit, conseil en investissement ou cours sur la fiscalité) - soit 35 enfants*

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

La poursuite de notre politique de stages et d’alternance confirme son rôle clé dans le développement de jeunes talents et leur intégration à notre culture d’entreprise. Elle soutient durablement l’ambition de nos collaborateurs en leur offrant un cadre propice à l’apprentissage et à l’épanouissement professionnel.

L’embauche régulière de stagiaires et d’alternants à l’issue de leur parcours valorise leur potentiel et favorise une intégration pérenne au sein de nos équipes. Ainsi en 2025, alors que notre équipe comptait un alternant de deuxième année et deux stagiaires de M2 nous avons embauché 2 personnes. Notre stagiaire de L3 a également décidé de rester avec nous pour son alternance.

En 2026, notre stagiaire M2 a choisi de poursuivre ses études dans le notariat. Notre alternante deuxième année a choisi de rester avec nous et de poursuivre en CDI.

2025 *4 personnes (objectif 75%)*

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

B - A la compréhension du monde l’entreprise

Participation aux orientations stratégiques (bilan et objectif)

Année après année, la participation égalitaire de l’ensemble des collaborateurs au séminaire de début d’année s’est pleinement ancrée dans la culture de Culture Patrimoine. Ce mode de fonctionnement, ouvert aux co-gérants, salariés, freelances et alternants, s’est affirmé comme un levier stratégique de cohésion, d’engagement et de performance collective.

Le fait d’associer la définition des objectifs à la présentation du bilan annuel permet à chacun de mieux comprendre les enjeux de l’entreprise et l’impact concret de son vote, tant sur son métier que sur la trajectoire globale. Cette transparence renforce l’alignement et le sentiment d’appartenance.

Après 28 participants en janvier 2025, et 24 en 2026 l’ambition reste claire : atteindre 100 % de participation des effectifs au séminaire de janvier, sur les volets bilan et objectifs, afin de poursuivre la construction collective de l’entreprise.

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

Deux ans après sa mise en place, le mode de gouvernance collégiale de Culture Patrimoine est désormais pleinement pérennisé et intégré au fonctionnement de l’entreprise. L’assemblée équipe s’est affirmée comme une instance clé du collège décisionnel, contribuant activement aux orientations stratégiques.

La représentation de l’ensemble des grades favorise une vision transversale des enjeux, renforce la qualité des décisions et améliore la compréhension des choix stratégiques par les salariés. Ce dispositif a permis de consolider la transparence, la cohésion interne et l’engagement des équipes.

L’équipe actuelle sera renouvelée lors d’élection sur le T3 2026 pour une intégration lors d’une séance de passation en décembre 2026.

Culture Patrimoine confirme son engagement en faveur du développement et de l’ambition de ses collaborateurs, en proposant des opportunités d’accès au métier à toutes les étapes du parcours scolaire et professionnel.

Cette démarche favorise une intégration durable des talents et contribue à leur fidélisation.

Par ailleurs, la participation active de l’ensemble des salariés aux décisions stratégiques, quel que soit leur niveau d’expérience, s’est durablement installée. Elle renforce la culture collaborative de l’entreprise, l’engagement collectif et l’épanouissement professionnel de chacun.

25% *Nombre de salariés affectés à l’Assemblée équipe*

07 Synthèse de nos objectifs et indicateurs

Pédagogie

OS1 - Eclairage des décisions patrimoniales								
Vulgarisation des thématiques								
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025	Cible 2025	2026	cible 2026
Interventions	18	constat	18	20	27	24	25 (à date)	32
Podcasts	1		6	constat	1	4	2	12
Eclairage des décisions clients								
Clarté			90 %	constat	100%	90%	98%	91%
Sérénité			91 %	constat	98,9%	91%	96,8%	92%

07 Synthèse de nos objectifs et indicateurs

Pédagogie

OS2 - Soutenir l'ambition								
Former les talents								
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025	Cible 2025	2026	Cible 2026
Alternants	2		3	2	2	2	2	2
Parcours RH								
Formation interne	9	constat	12	8	12	12	17	12
Formation externe			1	1	1	1	1	1
Suivi personnalisé								
Accompagnement projet professionnel			8/10	constat	8,4/10	8/10	8,6/10	8,5/10

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	Cible 2025	2026	Cible 2026
Interlocuteur			87%	constat	95%	87%	88%	90%
Recommandation	205		289	259	270	300	-	350
Gestion long terme et sur mesure								
CAP	3,5		3,3	3,5	3,8	3,8	3,8	4
Surperformance (montant investi)			19M €	constat	23M€	20M€	-	30M€
Fidélisation			60,5 %	constat	64,7%	60,5%	60,5%	62%

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	Cible 2025	2026	Cible 2026
Gouvernance participative					26%	25%	25%	25%
Egalité Homme femme	50%	50%	50%	50%	50%	50%	57/43	50%
Partage de valeur créée								
Interessement / CA distribué	6,61%		7,14%	constat	8,24%	7%	8,19%	7,1%
Participation aux bénéfices					atteint	6%	atteint	6,25%
Bénéficiaire LTIP	4		4		7	7	(même plan 2025-2028)	(même plan 2025-2028)

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	Cible 2025	2026	Cible 2026
Equilibre Professionnel /personnel			7/10	constat	7,6/10	7,2/10	8,4/10	7,5/10
Epanouissement des salariés			7,8/10	constat	8,3/10	8/10	8,2/10	8,5/10

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	Cible 2025	2026	Cible 2026
1er rdv gratuit			218	constat	-	218		maintien
Diversité des profils accompagnés								
Patrimoine inférieur à 250 K€ - CAP			7%	constat	3,87%			
Mission moins de 30 ans -CAP			5	constat	5			

07 Synthèse de nos objectifs et indicateurs

L’accessibilité

OS2 - Soutenir l’ambition								
Au métier								
	2023	Cible 2023	2024	Cible 2024	2025	Cible 2025	2026	Cible 2026
Taux de transformation	50%		100%		1	75%	1	75%
Compréhension du monde de l’entreprise								
Participation aux orientations	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100 %	100%
Assemblée équipe					26%	25%	25%	25%

08 Mot de la référente

Ce deuxième rapport de mission confirme la trajectoire engagée par Culture Patrimoine depuis sa qualification en Société à Mission en 2023 : les objectifs statutaires ne sont plus seulement des intentions, mais des indicateurs vivants, suivis, discutés et pour certains dépassés.

Sur le volet pédagogique, l'entreprise poursuit un travail de fond pour rendre la gestion de patrimoine accessible et compréhensible, que ce soit pour ses clients historiques ou pour la génération qui leur succédera. L'attention portée à l'éducation patrimoniale des enfants de clients, dans le contexte de la Grande Transmission qui verra les prochaines décennies transférer des montants inédits de patrimoine, est une réponse pertinente à un enjeu identifié comme stratégique pour l'ensemble de la profession : la fidélité des parents ne garantit pas celle des héritiers. C'est précisément ce lien que Culture Patrimoine construit dès aujourd'hui. Le taux de sérénité exceptionnel rapporté par les clients (98,9 % en 2025) invite d'ailleurs l'entreprise, comme elle le note elle-même, à affiner ses indicateurs pour objectiver plus finement sa valeur ajoutée réelle.

En interne, l'entreprise continue de construire un environnement de travail structuré et participatif : l'assemblée équipe, désormais pleinement ancrée dans le fonctionnement de l'entreprise, verra ses membres renouvelés fin 2026, garantissant le dynamisme de ce mode de gouvernance partagée. Les dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation, LTIP) sont désormais tous concrétisés, dans un secteur où la pression sur les modèles de rémunération traditionnels rend ces choix d'autant plus significatifs.

Certains objectifs n'ont pas été atteints en 2026 (podcasts, interlocuteur de référence, médiane, fidélisation ...), en partie en lien avec la réorganisation annoncée fin Août 2026. Ils feront l'objet d'un suivi attentif dans le prochain rapport.

Culture Patrimoine dispose d'atouts rares (vingt ans de confiance client, une gouvernance participative pérennisée, une expertise reconnue) pour incarner sa raison d'être dans la durée, tout en poursuivant l'ouverture de son accompagnement à des profils de patrimoine et des générations toujours plus variés.

Contactez-nous !

pic@culturepatrimoine.fr

www.culturepatrimoine.fr

CULTURE PATRIMOINE
CONSEILS & ACCOMPAGNEMENT DURABLES