



Nos engagements pour l'avenir

*Le rapport
de mission
de Cogévie
2023*

Être une entreprise utile et vertueuse



Responsable du comité de mission et directrice des ressources humaines de Cogévie

Parce que la santé est le bien le plus précieux de tous, notre rôle est essentiel pour accompagner nos assurés dans les périodes souvent complexes qu'ils peuvent traverser. La maîtrise du budget santé et les remboursements de soins, sont des enjeux de taille pour chacune et chacun. C'est pour cela que nous plaçons depuis toujours l'humain au cœur de notre modèle, guidant ainsi notre approche du métier, jour après jour.

Nous nous sommes ainsi interrogés sur notre raison d'être. Comment conserver nos valeurs et notre identité, tout en favorisant notre développement de manière durable ? Pour nous, la croissance n'est pas une fin en soi, mais un moyen de renforcer notre impact positif sur la société. Bien sûr, nous en avons besoin pour investir, innover, mais elle n'a de sens que si notre modèle est vertueux.

Adopter le statut d'entreprise à mission, en avril 2022, est bien plus qu'une simple étiquette ; même si nous étions engagés sur cette voie, la démarche bouscule nos pratiques, nous pousse à innover et à intégrer davantage les préoccupations de toutes les parties prenantes. Cogévie s'engage pleinement dans cette voie, impliquant les collaborateurs à tous les niveaux. Les retours positifs de nos récents entretiens individuels témoignent de leur engagement, de notre capacité à mettre en œuvre des actions significatives, au bénéfice de tous nos publics.

Ce premier rapport de mission offre un panorama de nos engagements, en dévoilant notre chemin d'entreprise à mission. Avec transparence et humilité, nous partageons avec vous dans ces pages nos réussites et nos difficultés et vous invitons à découvrir notre démarche. Bien que la route soit encore longue, nous sommes sur la bonne voie, celle qui participe à la construction d'un avenir plus serein, où la santé et l'humain sont au cœur de nos préoccupations.

Au fait, c'est quoi une entreprise à mission ?

Historiquement, la définition d'une entreprise dans le droit français ne reconnaissait pas la notion d'intérêt social. En 2019, la Loi Pacte a introduit la qualité d'entreprise à mission. Il s'agit pour une entreprise d'inscrire dans ses statuts sa raison d'être, ainsi qu'un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux qu'elle se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité. En février 2022, 1 412 entreprises à mission étaient référencées.

Source : Baromètre des Sociétés à Mission, mars 2023.

en bref

Notre raison d'être

« Œuvrer pour une gestion proche, responsable et innovante au service de la santé des femmes et des hommes. »

Nos quatre objectifs statutaires et nos engagements

Tendre vers une empreinte carbone minimale de notre activité

- Diminuer nos émissions carbone liées au numérique et au transport.
- Améliorer l'efficacité énergétique de nos installations.

Viser le bien-être des collaborateurs au sein de la société

- Viser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.
- Entretien d'un climat social de qualité.

Travailler continuellement à la satisfaction de nos clients

- Améliorer le parcours de remboursement de soins de nos assurés.

Intégrer pleinement Cogévie dans son tissu économique local

- Travailler avec des fournisseurs locaux.
- Favoriser l'insertion professionnelle sur le territoire.
- Soutenir les associations engagées au regard de notre mission.

Notre chemin d'entreprise à mission



Janvier 2021

Lancement d'une réflexion collaborative sur la mission de l'entreprise

Durant une année, de nombreux ateliers ont été animés. Les collaborateurs ont questionné l'organisation interne, la réduction de l'empreinte carbone, le service aux assurés, les relations partenariats et l'innovation...

Mai 2021

Publication de notre premier rapport RSE

Notre démarche RSE reposait sur trois grands piliers : développer les fonctions et les Hommes, agir sur notre empreinte carbone et intégrer la RSE dans l'exercice de nos métiers.

Novembre 2021

Réalisation de notre premier bilan carbone

Accompagné par Greenly, nous avons identifié les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre suivant la méthodologie standardisée par l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie).

Décembre 2021

Affirmation de notre raison d'être

Ces chantiers internes nous ont aidés à définir notre singularité, synthétisée dans notre raison d'être : « Œuvrer pour une gestion proche, responsable et innovante, au service de la santé des femmes et des hommes. »

Avril 2022

Obtention du statut d'entreprise à mission

Pionniers dans notre secteur, nous sommes le premier délégataire de gestion à inscrire notre raison d'être dans nos statuts, devenant ainsi entreprise à mission.

Mars 2023

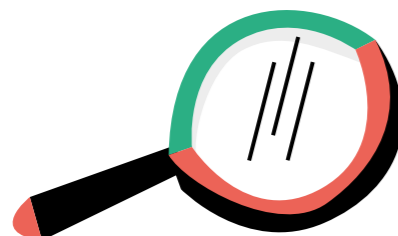
Organisation du premier comité de mission

Pour piloter notre mission, nous nous appuyons sur notre comité de mission qui a défini nos indicateurs et évalue l'avancée de la mission.

Mars 2024

Premier audit de notre mission par le cabinet HLP

Cet organisme tiers indépendant (OTI) vérifie la cohérence de la mission et l'atteinte des objectifs. Il intervient tous les deux ans pour auditer la mission. Son rôle est, notamment, de vérifier l'existence de mesures de résultats et les procédures de collecte de ces résultats.



Notre comité de mission

Étroitement lié à la gouvernance de l'entreprise, notre comité de mission assure un double contrôle de la mission en termes d'allocation de moyens et d'atteinte de résultats.

Des profils complémentaires

Parmi les sept membres permanents, notre comité compte quatre collaborateurs de Cogévie, qui se sont portés volontaires dans le cadre d'un appel à candidature. Les trois membres externes apportent leurs expertises dans divers domaines tels que la vision client, partenaire ou encore le partage d'expérience sur les sociétés à mission.



Caroline Pélissier,
directrice des ressources humaines de Cogévie et présidente du Comité de Mission



Florence Blanc,
gestionnaire au service paramétrage chez Cogévie



Fabienne Courtois,
gestionnaire référente en affiliation cotisations chez Cogévie



Laure Dubreuil,
gestionnaire référente en cotisations chez Cogévie



Anne-Claire Perin,
directrice des ressources humaines, SSE de CETIH (entreprise industrielle, société à mission)



Elise Voyer,
directrice des ressources humaines, communication interne et RSE de Sigma (éditeur de logiciels, société à mission)



Franz Jarry,
directeur général ADN Ouest et ADN Booster (réseau de décideurs numériques)

* Quel rôle pour le comité de mission ?

Le comité de mission conseille la direction sur ses orientations stratégiques, ses pratiques, et peut, si nécessaire, challenger positivement l'entreprise sur ses grands engagements inscrits dans ses statuts. Le comité de mission de Cogévie s'est réuni à trois occasions en 2023. Les premiers mois ont été consacrés à la réflexion et à la validation des indicateurs pour chacun des objectifs. Le comité a ainsi suivi l'impact des décisions stratégiques et des projets tout en s'assurant de la cohérence avec le développement de la mission.

Tendre vers une empreinte carbone minimale de notre activité



Pourquoi c'est important pour notre mission ?

Une gestion *responsable*, comme stipulé dans notre raison d'être, implique de prendre en compte l'impact de notre activité sur notre environnement. À notre échelle, nous avons ainsi souhaité contribuer aux objectifs fixés dans l'accord de Paris, pour « limiter l'augmentation de la température à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels. » Cela commence donc par identifier les postes d'émissions de gaz à effet de serre (GES) les plus importants, liés directement ou indirectement à notre activité, et trouver des solutions pour les minimiser.

Nos engagements

- **DIMINUER** nos émissions carbone liées au numérique et au transport
- **AMÉLIORER** l'efficacité énergétique de nos installations



Quel est le pourcentage de prise en charge de l'abonnement aux transports en commun proposé par Cogévie à ses collaborateurs ?

- A. 50 % B. 75 % C. 100 %

Réponse B. Soit une économie globale moyenne de 370 euros par an par salarié.



Comment y arriver ?

Réalisé en 2021 sur les trois scopes avec la solution de mesure d'impact Greenly, notre premier bilan carbone nous sert de base de référence pour identifier les actions à mettre en œuvre afin de réduire notre empreinte carbone de 10 % entre 2022 et 2030, compte tenu des efforts importants déjà réalisés. Nous reconnaissons l'ampleur du défi, notamment en matière de contraintes technologiques ou de coûts financiers. Mais nous voyons ces défis comme des opportunités d'innover et de collaborer pour trouver des solutions créatives.

10%

Objectif de réduction de notre empreinte carbone d'ici 2030.

620

gramme de CO², l'empreinte numérique moyenne pour un bénéficiaire en 2023.

Nos actions réalisées | Nos projets

- Engager une démarche liée à la mobilité durable, en encourageant les salariés à utiliser les transports en commun et la mobilité douce.
- Adopter des pratiques énergétiques qui visent à réduire la consommation d'énergie dans nos locaux, avec le pilotage de la climatisation, le réducteur de pression d'eau et la baisse des thermostats pour l'eau chaude.
- Laisser le choix aux collaborateurs de leur lieu de travail en fonction de leur lieu d'habitation pour optimiser leurs déplacements (deux sites nantais).
- Systématiser la collecte et le recyclage de matériel, de déchets.
- Mettre en place un nouvel outil pour diminuer le stockage de mails, entre-autre.
- Poursuivre une étude de nos impacts extranets.
- Lancer une étude sur la mise en place de matériel reconditionné.
- Initier une nouvelle étude, associée à une campagne de sensibilisation, pour encourager les collaborateurs de Cogévie à utiliser des moyens de transport écologique.
- Éco-concevoir tous nos extranets.

* C'est quoi les scopes 1, 2, 3 ?

Pour réaliser un bilan carbone, les postes à émission de gaz à effet de serre (GES) sont classés en fonction de leurs périmètres. Le scope 1 représente les émissions directes produites par l'entreprise. Le scope 2, lui, intègre les émissions indirectes liées aux consommations énergétiques, mais qui ne sont pas produites sur le site de l'entreprise. Enfin le scope 3 intègre toutes les émissions indirectes sous le contrôle de tiers, que cela soit en amont de l'activité comme en aval. C'est généralement le poste d'émission le plus important, mais également le plus compliqué à calculer.

L'avis du comité de mission

Cogévie a réalisé des progrès significatifs dans la réduction de son empreinte carbone, notamment sur l'impact lié aux transports. La démarche se voulant sur le long terme, les efforts à fournir doivent être continus et innovants, un engagement qui doit être partagé par chacun des collaborateurs dans leur quotidien. Cela implique de communiquer régulièrement et de proposer des alternatives qui fonctionnent.

Viser le bien-être des collaborateurs au sein de la société

Pourquoi c'est important pour notre mission ?

Avec l'humain au cœur de notre raison d'être, il était évident d'intégrer le bien-être de nos collaborateurs à la mission, au même titre que celui de nos assurés. Cette mission, bien que pilotée et impulsée par la direction, est portée sur le terrain par les salariés. Leur épanouissement dans l'entreprise et leur engagement quotidien est primordial pour en assurer la bonne conduite.

Nos engagements

- **VISER** l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs
- **ENTRETENIR** un climat social de qualité

Parmi ces indicateurs, lequel obtient le meilleur taux de satisfaction dans le dernier baromètre social de Cogévie ?

- La qualité managériale
- L'ambiance dans l'entreprise
- La recommandation de travailler chez Cogévie

Réponse B. L'ambiance dans l'entreprise est le plus plébiscité avec 86,1 %, suivi de la recommandation de travailler chez Cogévie avec 84,6 % puis de la qualité managériale avec 74 %. D'autres résultats sont à retrouver p.14-15.

Comment y arriver ?

Depuis la création de Cogévie, nos salariés ont été mis au centre des priorités. Portés par nos valeurs, nous avons à cœur de créer un contexte de travail qui pousse à l'initiative, à l'innovation et à l'agilité. L'enjeu est de favoriser l'évolution de tous les collaborateurs pour un épanouissement dans leur parcours professionnel tout en prenant en compte la diversité des profils. Pour identifier les différents chantiers à mener et mesurer l'efficacité de nos actions, nous nous appuyons sur les résultats issus de notre baromètre social, conduit chaque année depuis 2018. Nos efforts portent notamment sur l'amélioration des indicateurs les plus faibles comme l'absentéisme, le turnover ou la formation.

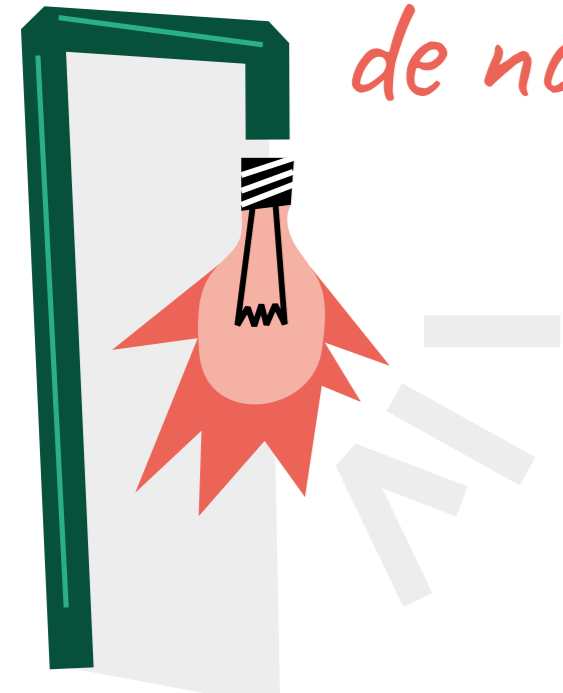
Nos actions réalisées Nos projets

- Réorganiser nos pôles d'activité en affectant des portefeuilles clients dédiés. Cela a notamment permis de continuer à personnaliser les réponses apportées aux clients, qui bénéficient ainsi d'interlocuteurs dédiés.
- Proposer de nouvelles opportunités de mobilité interne pour mieux reconnaître l'expérience et les compétences acquises.
- Renforcer la formation des collaborateurs avec l'objectif que tous puissent être formés tous les ans.
- Optimiser l'arrivée dans l'entreprise des nouveaux collaborateurs avec la remise d'un kit d'intégration lors de la signature du contrat de travail.
- Engager une réflexion, sous forme d'ateliers collectifs, sur des projets liés aux nouveaux modes d'organisation du travail : le temps de travail, la flexibilité, la diversité et l'inclusion.
- Cibler davantage les formations en élaborant un plan collectif et individuel.
- Lancer des journées d'intégration dédiées aux nouveaux collaborateurs pour bien comprendre leur environnement de travail, les liens entre les différentes activités, et la proximité managériale.
- Mener une étude sur l'absentéisme pour mieux le comprendre et proposer des axes d'amélioration.

L'avis du comité de mission

Globalement, les résultats des indicateurs du baromètre social de Cogévie sont supérieurs à 80 %, prouvant l'efficacité des mesures mises en place pour améliorer le bien-être des salariés. Les efforts doivent perdurer pour améliorer ces niveaux de satisfaction, encore perfectibles notamment sur la formation.

Travailler continuellement à la satisfaction de nos clients



Pourquoi c'est important pour notre mission ?

Cet objectif a pour but de servir l'assuré de la façon la plus qualitative qui soit et le rassurer sur la gestion de son dossier, de la manière la plus neutre possible, voire invisible pour lui. Un enjeu central puisque nous sommes *au service de la santé des Femmes et des Hommes*. Pour y répondre, nous nous appuyons sur des partenaires et parties prenantes avec lesquels les liens sont forts. La finalité est bien de faciliter le parcours des assurés, en maîtrisant leur budget et leurs frais de santé.

Notre engagement

- **AMÉLIORER** le parcours de remboursement de soins de nos assurés

Parmi ces items, lequel est le plus apprécié par les assurés gérés par Cogévie :

- L'amabilité, l'écoute et la compréhension de l'interlocuteur
- Le temps d'attente avant d'être mis en relation
- La qualité de la réponse apportée

Réponse A, avec un taux de satisfaction de 90,7%. Source : panel de 3160 répondants dont l'avis est collecté sur la plateforme Guest Suite depuis janvier 2023.



7,4/10

C'est la note moyenne attribuée par les assurés à Cogévie en 2023, contre 7,7 en 2022.

Source : enquête de satisfaction.

85,5%

C'est le taux d'avis supérieur à 4,5/10 adressés par les clients en 2023, contre 86,6% en 2022.

* Quelles sont les valeurs plébiscitées par les assurés de Cogévie ?

Chaque année, Cogévie, par le biais d'enquêtes adressées aux assurés, interroge sur les trois mots caractérisant leur image de la société. Depuis 2019, de manière pérenne, cela se traduit par **rapide, efficace, simple**.

Comment y arriver ?

Afin de s'assurer de la satisfaction de nos clients, nous veillons à nous mettre à la place de nos assurés pour chaque acte de gestion. C'est pourquoi depuis 2019, nous collectons, analysons et diffusons leur avis avec Guest Suite, selon la Norme AFNOR (AFNOR NF Z74-501). Cette norme vise à apporter de la transparence, car tous les avis sont publiés, et à lutter contre la prolifération des faux avis. Ainsi nous repensons régulièrement nos pratiques, nos offres, nos outils, nos partenariats, en veillant à respecter nos engagements sur les délais de traitement de gestion.

Nos actions réalisées

- Proposer aux assurés des offres individuelles sur mesure qui tiennent systématiquement compte des avis déposés et viennent directement répondre à un besoin exprimé.
- Répondre aux problématiques clients exprimées dans les avis négatifs.
- Améliorer nos outils digitaux.
- Respecter nos engagements de proximité et d'indépendance avec des gestionnaires dédiés et localisés en France pour une qualité de service au plus proche des assurés.

Nos projets

- Faire évoluer l'outil de gestion en 2025/2026, pour une efficacité renforcée dans le traitement de nos opérations. Objectif : toujours simplifier et clarifier les traitements au service des clients et assurés.
- Réduire les délais de traitement dans la gestion des frais de santé et prévoyance.

L'avis du comité de mission

Des actions avec des résultats immédiats ont été menées tout au long de l'année et des projets nécessitant des investissements ou développements plus longs sont en cours. Leur mise en place devrait permettre à Cogévie d'atteindre ses objectifs d'ici 2030. Chaque implication active de parties prenantes permet de porter les valeurs de Cogévie.

Intégrer pleinement Cogévie dans son tissu économique

Pourquoi c'est important pour notre mission ?

Pour Cogévie, être au plus proche de ses publics et de leurs enjeux implique d'être pleinement intégré localement. L'entreprise n'a pas qu'une finalité économique, elle est partie prenante d'un territoire sur lequel elle a un impact et où elle joue un rôle sociétal. Nous nous engageons ainsi à créer de la valeur et de la richesse pour notre écosystème.

Nos engagements

- **FAVORISER** l'insertion professionnelle du territoire
- **TRAVAILLER** avec des fournisseurs locaux
- **SOUTENIR** les associations engagées au regard de notre mission

Combien d'actions solidaires ou sociales sont menées par an (hors dons) ?

A. 0 B. 4 C. 10

Réponse B. Tous les ans, les collaborateurs sont invités à participer à des actions solidaires, pendant ou hors de leur temps de travail.

93 %
des fournisseurs de Cogévie sont situés en Pays de la Loire et Bretagne en 2023 (hors monopolistique), contre 94 % en 2022.

0,45 %
du chiffre d'affaires a été versé sous forme de dons en 2023.

* Pourquoi définir une charte d'achats responsables ?

Protection de l'environnement, maintien d'une présence locale, relocalisation de certains approvisionnements et revitalisation régionale : au sein des entreprises, le processus d'achats s'inscrit désormais dans une chaîne de valeur plus large. L'enjeu ne se limite plus à l'aspect économique ou financier. Pour Cogévie, il s'agit avec la charte d'achats responsables de redéfinir les relations commerciales et d'initier un réel changement de pratiques, dans le respect des lois et des réglementations applicables.

Comment y arriver ?

Pour participer à notre niveau au dynamisme de l'économie régionale grâce à nos savoir-faire et en cohérence avec nos valeurs, nous travaillons avec des partenaires majoritairement locaux. Nous soutenons aussi des projets associatifs et sommes proches d'instances académiques liés à notre secteur d'activité. Une implication qui mérite d'être plus structurée en impliquant davantage nos collaborateurs dans la démarche.

Nos actions réalisées

- Poursuite des partenariats écoles, car nous sommes depuis toujours acteurs de la transmission de savoirs. De nombreux collaborateurs sont engagés dans cette démarche, ce qui démontre un réel engagement et une envie d'accompagnement toujours forte. Nous accordons une grande importance à l'apprentissage et aux stages, formules qui favorisent l'insertion dans le monde professionnel.
- Rencontre des étudiants en 2023 pour leur expliquer nos métiers, notre quotidien et leur donner envie d'intégrer notre entreprise. Nous participons aux jurys de BTS pour mieux comprendre les attendus durant la scolarité et proposer des projets à mener lors des périodes en entreprise.
- Proposer aux stagiaires et alternants un contrat à l'issue de leur période d'apprentissage. 9 % des effectifs actuels ont été embauchés après leur période de stage/d'alternance.
- Soutenir l'association Le Rire médecin. Depuis 2016, nous organisons des actions de mécénat financier comme une collecte de fonds ou des achats d'œuvres d'artistes lors de ventes aux enchères. Nous avons également participé à une course solidaire.
- Adhésion à Time for The Planet fin 2023, un mécénat financier de 17 000 € dédié aux causes environnementales tout en contribuant de manière active au choix des projets.
- Solliciter les collaborateurs par sondage pour orienter les dons en faisant des choix collectifs.

Nos projets

- Rédiger une charte d'achats responsables qui imposera un même cadre à nos partenaires.
- Missionner un groupe de collaborateurs pour mener la politique de dons et partenariats avec une orientation en cohérence avec les objectifs de la mission.

L'avis du comité de mission

Cogévie a toujours été sensible à son intégration et à son action dans son environnement proche, en lien avec son activité de gestionnaire en protection sociale. Cogévie est également partenaire depuis de longues années d'une association présente à l'hôpital. Le sens donné aux actions, en collaboration avec les employés, est important et s'inscrit dans une vision long terme initiée depuis les débuts de l'entreprise avec une ouverture sur l'inclusion et l'intégration dans le territoire.

Nos indicateurs *de mission*

Objectifs	Thématique		Indicateurs	Résultats 2022	Résultats 2023	Performances	Tendances	Objectifs 2023	Objectifs 2024	Objectif 2030
Tendre vers une empreinte carbone minimale de notre activité	Numérique	1	Empreinte carbone numérique par bénéficiaire	649 gr CO ₂	620 gr CO ₂	●	→	Maintien impact 2022	Baisse de 2 % par rapport à 2022	Baisse de 10 % par rapport à 2022
		2	Ratio du matériel usagé/obsolète recyclé ¹	100 %	100 %	●	→	100 %	100 %	100 %
	Transport	3	Ratio des collaborateurs utilisant les transports en commun par an	28 %	29 %	●	→	Maintien du ratio 2022	29 %	30 %
		4	Ratio des collaborateurs utilisant le forfait durable	5 %	7 %	●	→	Maintien du ratio 2022	7 %	8 %
	Énergie	5	Consommation d'électricité par collaborateur/an	665,72 Kw	617,62 Kw	●	→	Maintien de la consommation vs 2022	Maintien par rapport à 2023	Diminution de 30 %
		6	Consommation d'eau par collaborateur/an	1,55 m ³	0,61 m ³	●	↓	Maintien par rapport à 2022	Maintien par rapport à 2023	Maximum de 0.6 m ³ /collaborateur/an
Viser le bien-être des collaborateurs au sein de la société	Épanouissement professionnel	7	Taux de départ	6,50 %	8,30 %	●	↑	Maintien du taux 2022	Revenir au taux 2022	A minima 6,5 %
		8	Taux d'absentéisme (hors maternité) ²	5,09 %	5,39 %	●	↑	5 %	5 %	5 %
		9	Nombre d'heures de formation par collaborateur/an ³	21	15,5	●	→	Maintien du nombre 2022	21	35
	Climat social	10	Taux de satisfaction du climat social ⁴	85,06 %	85,28 %	●	↑	80 % minimum	80 % minimum	80 % minimum
Travailler continuellement à la satisfaction de nos clients	Assurés	11	Taux de réponses au questionnaire adressé aux Assurés ⁵	Donnée non connue	6 %				Maintien du taux 2023	7 %
		12	Taux d'avis inférieurs à 4,5/10 ⁵	13,43 %	14,48 %	●	↓	Maintien du taux 2022	Retour au taux 2022	12 % minimum
		13	Note de satisfaction des Assurés ⁶	7,7/10	7,4/10	●	↓	7,5/10	7,5/10	7,5/10
Intégrer pleinement Cogévie dans son tissu économique	Partenariat, mécénat, dons	14	Part du CA des dons financiers	0,46 %	0,45 %	●	→	Maintien du taux 2022	0,6 %	1 %
		15	Répartition dons environnement/social	100 %	57/43	●	→	30/70	55/45	50/50
	Achats locaux	16	Part des prestataires Pays de la Loire et Bretagne (part du budget non imposable)	94 %	93 %	●	→	Minimum 90 %	Minimum 90 %	Minimum 90 %
	Relations écoles	17	Nombre de jours de stage/nombre de collaborateurs	3,6 %	2,6 %	●	↓	Maintien du taux 2022	Revenir au taux 2022	4 % minimum
		18	Part d'alternants dans l'entreprise	4 %	4 %	●	→	Maintien du taux 2022	4 % minimum	5 % minimum

¹ Stockage de la totalité du matériel obsolète pour recyclage par une entreprise adaptée.

² Le taux d'absentéisme 2023 est supérieur à celui de 2022 avec des causes multifactorielles. Une étude est prévue en 2024 pour mieux cerner les causes et apporter si possible des solutions.

³ Le nombre d'heures de formation par collaborateur a diminué en 2023. Cependant, tous les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une formation lors de leur intégration. Formation dispensée en interne de trois à cinq jours, pour appropriation des outils, des procédures, apprentissage de l'activité et remise de documents. Tous les collaborateurs bénéficient de formations tout au long de leur carrière.

⁴ Le climat social est la moyenne de cinq indicateurs : confiance dans les choix de la direction, équilibre vie pro-vie perso, qualité managériale, recommandation à travailler chez Cogévie et ambiance dans l'entreprise.

⁵ Il est prévu de renouveler annuellement l'envoi du questionnaire aux assurés.

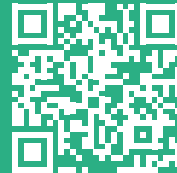
⁵⁻⁶ Nous visons l'excellence sur la gestion des assurés ce qui implique de mieux comprendre les insatisfactions et de déceler si elles sont hors du ressort de Cogévie (traitement de la Sécurité Sociale, du professionnel de santé ou nature des garanties) ou liées à Cogévie (le service clients, les outils). L'analyse des causes permet de proposer des solutions.

⁷ Suite au départ d'un collaborateur tuteur en 2023, le nombre de jours de stage a diminué. Il est prévu en 2024 d'accueillir de nouveaux stagiaires avec la formation de nouveaux tuteurs en interne.



Depuis 2011, nous accompagnons nos entreprises clientes et leurs 200 000 assurés, dans la gestion de leurs contrats en frais de santé et prévoyance, collectifs et individuels, qu'ils soient sur-mesure ou standards. Pour cela nous comptons sur nos 96 collaborateurs, répartis sur deux sites à Nantes et en périphérie. En 2022, nous sommes devenus le premier gestionnaire à obtenir le statut d'entreprise à mission.

Pour en savoir plus sur Cogévie >



* Ce document n'intègre pas l'écriture inclusive pour ne pas pénaliser certains lecteurs souffrant de troubles du langage. Si la marque du masculin comme genre unique a été choisie pour faciliter la lecture, elle ne remet pas en cause la politique d'égalité sociale engagée par l'entreprise.