

# LE GRAND PRIX DRH STRATÈGE DE L'ASSURANCE

Promouvoir des pratiques RH  
exemplaires pour en faire  
une source d'inspiration  
pour tous



Pour plus d'infos  
[udap.fr](http://udap.fr)



**udap**

Union des Directeurs de l'Assurance et de la Protection sociale

# L'UDAP : MISSIONS ET ENGAGEMENTS

L'Union des Directeurs de l'Assurance et de la Protection sociale - UDAP est l'organisation syndicale des Directeurs des sociétés d'assurances, d'assistance, de courtage, des mutuelles et des organismes paritaires de protection sociale.

Depuis plus de 60 ans, l'UDAP porte la voix et les préoccupations professionnelles des cadres dirigeants de la profession.

Notre mission première est de les représenter auprès des organisations professionnelles, du législateur, de l'administration, des organes de régulation et de contrôle, ...

L'UDAP anime régulièrement des réflexions et débats, lieux de rencontres et d'échanges, autour de thématiques professionnelles ou de société : Soirée-débat, PDJ, afterworks et le Grand Prix DRH Stratège.

Forte de son expérience et de ses réseaux, l'UDAP accompagne ceux des nôtres qui réfléchissent à leur évolution professionnelle et les conseille dans ces périodes délicates que sont les séparations.



**Frédéric Bernard**  
Président



**Jean-Luc  
Bilhou Nabera**  
Vice-Président



**Sandrine Lemoine**  
Déléguée générale



**udap.fr**



**UDAP - Union des Directeurs de  
l'Assurance et de la Protection sociale**

# LE GRAND PRIX DRH STRATÈGE DE L'ASSURANCE

Le **Grand Prix DRH Stratège de l'Assurance** valorise les initiatives innovantes menées par les directions des ressources humaines dans le secteur de l'assurance et de la protection sociale. Lancé en 2020, il a mis en lumière 50 initiatives et décerné 20 trophées.

Son objectif est de valoriser les projets RH stratégiques qui contribuent à la transformation des entreprises et à leur performance, tout en améliorant l'expérience des collaborateurs.

Au-delà des reconnaissances attribuées chaque année à des entreprises et à leur direction des ressources humaines, l'UDAP souhaite apporter sa contribution à la promotion de bonnes pratiques RH et en faire une source d'inspiration pour que de nombreuses entreprises s'engagent dans cette voie vertueuse pour tous.

## RENDEZ-VOUS POUR LA 7<sup>ÈME</sup> ÉDITION !

Les sociétés d'assurance, les mutuelles, les entreprises de courtage, les sociétés d'assistance et les groupes de protection sociale sont invités à présenter une initiative, une réalisation, un projet de transformation, ... qui se sont traduits par des effets concrets.

- **6 avril** : Ouverture des candidatures sur [udap.fr](http://udap.fr)
- **30 juin 2026** : Date limite d'envoi des candidatures à l'adresse [grandprixrh@udap.fr](mailto:grandprixrh@udap.fr)
- **Octobre 2026** : Soutenance devant le Jury
- **Novembre 2026** : Cérémonie de remise des Prix

**Pour plus d'informations** : Stefania Maestroni – [s.maestroni@claims-ia.fr](mailto:s.maestroni@claims-ia.fr)



# LE GRAND PRIX DRH STRATÈGE 2025

- Un bouleversement du système des rémunérations – **Malakoff Humanis**
- Un accompagnement massif à la transformation stratégique liée à l'implémentation de l'IA générative – **Generali**
- La mise en œuvre d'une stratégie pour attirer les talents et moderniser l'image de l'Assurance auprès des jeunes – **Acheel**

Le Grand Prix UDAP du DRH Stratège de l'Assurance 2025 a été organisé avec le soutien de : Filassistance – Generali – La Mutuelle Générale – Malakoff Humanis – Matmut – MNT – Swile

Sur la photo, de gauche à droite : Boris Smolic et Olivier Ruthardt (Malakoff Humanis), Frédéric Bernard, Président de l'UDAP, Caroline Antequera et Catherine Rogard (Generali), Ralph Ruimy (Acheel)  
Crédit photo : Benoît Billard

# LES NOMINÉS ET LAURÉATS DE L'ÉDITION 2025

The logo for Acheel, featuring the word "Acheel" in a white, rounded, sans-serif font on a dark blue background.

## LES TALENTS D'ACHEEL



**COUP DE CŒUR DU JURY**

**Renforcer la marque employeur, avec une meilleure attractivité auprès de futurs candidats et une image de l'assurance modernisée.**

Une campagne de communication interne et externe, de marque employeur pour valoriser et mettre en avant de manière originale et inédite des personnalités et métiers que l'on voit moins sur les réseaux sociaux en ayant un juste équilibre entre soft skills et hard skills.



## **#DIGITAL RESPONSABLE : LES PETITS CAILLOUX DE LA MARQUE EMPLOYEUR AXA**

**Réduire l'empreinte carbone des outils de recrutement tout en sensibilisant collaborateurs et candidats au Green IT afin d'attirer des talents engagés dans la transition écologique et l'innovation sociale.**

Face à l'urgence climatique et aux nouvelles attentes sociétales, engager une démarche fédératrice d'éco-conception et de sobriété numérique pour rendre sa marque employeur digitale plus responsable.

# DESCARTES

## DESCARTES, NOTRE SUCCÈS, C'EST NOTRE ÉQUIPE

**Offrir aux candidats et collaborateurs une expérience combinant Tech et Assurance, via une feuille de route centrée sur le recrutement des talents, le développement des collaborateurs et l'accompagnement des managers.**

Mise en œuvre de moyens structurés pour attirer, intégrer et développer les talents, incluant recrutement ciblé et mobilité, programme d'intégration, clarification de la marque employeur, parcours de carrière et formation, communication interne renforcée, séminaires annuels et accompagnement des managers.



## NOS COMMUNAUTÉS APPRENANTES & NOTRE ENGAGEOMÈTRE

**Développer les compétences stratégiques et technologiques, renforcer la transversalité et valoriser les expertises tout en pilotant la politique RH avec l'Engageomètre.**

Les communautés apprenantes de Garance – Management & collaboration, Data/IA, Finance, Passions – et l'Engageomètre\* accompagnent la transformation de l'entreprise en favorisant la circularité, le développement et la transmission des compétences (notamment en IA et data), l'engagement des collaborateurs et le renforcement du collectif.

*\* L'Engageomètre mesure 30 items dont 3 labellisés : taux d'engagement, eNPS collaborateur, alignement des collaborateurs avec la stratégie.*



**PRIX DES PAIRS**

## **IAVENIR**

**Accompagner la transformation stratégique de l'entreprise liée à l'implémentation de l'IA générative.**

Dans le contexte du plan de déploiement de l'IA générative à l'ensemble des collaborateurs, développement d'un programme d'accompagnement articulé autour de 5 axes : structuration d'une gouvernance, développement d'une culture de l'IA, identification des compétences, encadrement des usages et des pratiques et anticipation des impacts sur les métiers.



## **GROUPAMA-GAN-RECRUTE**

**Mettre les solutions d'Intelligence Artificielle au service de l'expérience candidat et de l'expérience collaborateur.**

Un nouveau site de recrutement pour une expérience candidat innovante grâce à la data et à l'IA (matching CV-offres, chatbot en langage naturel, géolocalisation), permettant une navigation fluide, des échanges personnalisés et un gain de temps pour tous.

## **ACCOMPAGNER LES MOMENTS DE VIE**

**Accompagner les collaborateurs dans leurs différents moments de vie et situations de fragilité afin de favoriser leur bien-être, leur inclusion et leur maintien durable dans l'emploi.**

Déploiement d'une politique globale Diversité & Inclusion chez KLESIA, fondée sur des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs (parentalité, aidance, seniors, handicap, santé) et sur un écosystème interne et partenarial mobilisé pour prévenir les fragilités et soutenir leur maintien dans l'emploi.



## **MODERNISATION DU SOCLE SOCIAL**

**Simplifier et moderniser la politique de rémunération pour la rendre plus dynamique et performante, renforcer la compétitivité et l'organisation du travail et unifier le statut de l'ensemble des collaborateurs.**

Mise en place d'une réorganisation par filières métiers, création d'un réseau d'agences commerciales, optimisation des fonctions support, rationalisation des implantations immobilières et lancement d'un projet de modernisation du socle social pour un cadre de travail unifié, clair et mobilisateur.

## « PLAN À LA CARTE » SUR LA RÉMUNÉRATION COLLECTIVE (NAO 2025)



**GRAND PRIX**

**Proposer des packages de rémunération flexibles et personnalisables pour répondre aux attentes sociétales, renforcer l'attractivité et l'engagement des salariés, tout en soutenant la stratégie de développement en épargne salariale et retraite du Groupe.**

Le « plan à la carte » de la NAO 2025 permet à chaque salarié de choisir entre augmentation de salaire immédiate, épargne à court/moyen terme via le PEE ou épargne long terme via le PERECO, offrant ainsi flexibilité et personnalisation de la rémunération.

# RENCONTRES & RÉFLEXIONS DE L'UDAP

Synthèses disponibles sur le site internet de l'UDAP – [udap.fr](http://udap.fr)

## LES SOIRÉES-DÉBAT

### « Sécurité sociale : à 80 ans, la vieille dame fatiguée en pince pour Beveridge », rendez-vous le 22 juin 2026 à Paris

Comment tenir durablement la promesse initiale d'une Sécurité sociale protectrice de tous et garantir les droits constitués de la retraite par répartition ? Notre modèle de protection sociale Bismarkien de 1945 est-il encore le bon ? Quelles sont les tendances d'évolution possibles ? Comment les assurances complémentaires voient-elles leur rôle et leur contribution ? Vieillesse de la population, maladies émergentes... Les défis à relever n'obligent-ils pas à élargir la coopération entre acteurs comprenant les professionnels de santé ? Comment est abordée la protection sociale dans les autres pays similaires à la France ?

- **Franck Duclos**, Directeur Général de Actense, ancien dirigeant de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
- **Jérémy Pereira**, Directeur de la Stratégie et de l'Offre - Mercer
- **Thomas Saunier**, Directeur Général chez Malakoff Humanis
- **Francky Vincent**, Président de la Fédération Assurance CFE-CGC

### « Comment transformer la somme des fragilités des salaires en force pour l'entreprise », 25 juin 2024

- **Thierry Calvat**, sociologue et co-fondateur du Cercle Vulnérabilités et Société, think tank créé en janvier 2018
- **Myriam Couillaud**, Directrice des Ressources Humaines chez Crédit Agricole Assurances, membre du Comité Exécutif
- **Anne-Sophie Godon-Rensonnet**, directrice Accompagnement social et prévention en entreprise chez Malakoff Humanis.



« Comment transformer la somme des fragilités des salariés en force pour l'entreprise », 25 juin 2024

## NOS TRAVAUX

- **Baromètre des Dirigeants dans le secteur de l'Assurance et de la Protection sociale**, Mars 2025
- **« Comment valoriser l'apport et les atouts des seniors dans l'entreprise ? » : les 10 propositions de l'UDAP**, Mars 2020

## LES PETITS-DÉJEUNERS

- **Comment faire des vulnérabilités une source de performance ?** avec Pascaline de Broissia, fondatrice du cabinet de conseil L'Equipage. 14 janvier 2026
- **Face à l'évolution de leur gouvernance, quel rôle des GPS dans l'assurance française ?** avec Pierre Chaperon, Galea & Associés. 30 septembre 2025
- **Harcèlement : risques et prévention** avec Catherine Etévé, Grow with Joy. 3 avril 2025

## LES AFTERWORKS

**Bilan positif de « open travail » à la Mutuelle Générale** avec Stéphane Gannac, Directeur Générale Adjoint de La Mutuelle Générale. 19 novembre 2025

LE GRAND PRIX DRH  
STRATÈGE DE L'ASSURANCE

# L'UNION DES DIRECTEURS DE L'ASSURANCE ET DE LA PROTECTION SOCIALE



POUR PLUS D'INFOS  
[udap.fr](http://udap.fr)



UDAP - Union des Directeurs de  
l'Assurance et de la Protection sociale



***udap***

Union des Directeurs de l'Assurance et de la Protection sociale