

Prendre soin de notre collectif

La politique sociale de Relyens
Février 2026



GRUPE MUTUALISTE EUROPEEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

Constat, conviction et ambition



Le constat

Des transformations qui redéfinissent la relation au travail

Le monde du travail connaît de **profondes mutations** : transformation numérique, généralisation du télétravail, équilibre vie professionnelle / vie personnelle... Ces bouleversements interrogent les modèles managériaux, les dynamiques d'inclusion, ainsi que les leviers d'engagement et de fidélisation.

De plus, dans un monde en évolution, les collaborateurs sont confrontés à la **nécessité de s'adapter** en continu et d'actualiser leurs compétences.

Ainsi, plus que jamais, les entreprises ont la responsabilité de créer un **cadre de travail** adapté, équitable et épanouissant — un cadre propice à l'apprentissage, porteur de sens dans la durée.

Nos convictions

Un collectif solide est la condition d'un engagement durable

Chez Relyens, nous sommes convaincus qu'un **collectif fort et inclusif** constitue la condition d'une performance durable. Prendre soin de nos collaborateurs, c'est leur permettre d'évoluer dans un environnement de travail où ils se sentent utiles, écoutés et reconnus. C'est aussi favoriser la diversité et l'équilibre des temps de vie.

Notre politique RH incarne notre engagement d'employeur responsable favorisant l'apprentissage, l'équité et l'épanouissement de chacun.

Notre ambition

Faire de l'expérience collaborateur un levier d'engagement et de transformation

Nos actions s'articulent autour de quatre leviers clés – **inclusion, flexibilité, développement des compétences et qualité de vie** – pour enrichir chaque étape de l'expérience vécue dans l'entreprise.

Parce que c'est en prenant soin de nos équipes que nous créons les conditions d'un collectif performant, aligné et prêt à **relever les défis d'aujourd'hui et de demain**.

Notre plan d'actions 2022 - 2026

1. FAVORISER L'INCLUSION, L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ

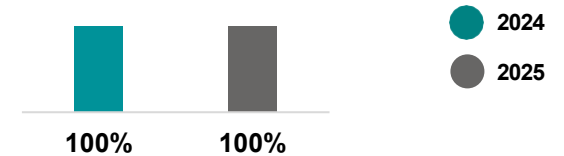
La diversité et l'inclusion sont des facteurs clés de cohésion, d'innovation et de performance. En tant que groupe de 1200 collaborateurs, avec des métiers variés et présent dans plusieurs pays, Relyens fait de l'égalité des chances, de la lutte contre les discriminations et du respect de chacun un pilier central de sa politique RH. Cet engagement vise à créer un environnement professionnel où chaque individu, quel que soit son profil, peut s'épanouir, contribuer pleinement et progresser dans un cadre équitable.

Actions clés

- Formations obligatoires sur la diversité dans le cadre d'un plan de sensibilisation Groupe :
- Parcours digital de sensibilisation en e-learning couvrant le handicap, l'égalité intergénérationnelle, l'égalité de genre et la compréhension des stéréotypes et biais cognitifs ;
- Formation sur le management inclusif pour les managers et la non-discrimination pour les recruteurs & managers recruteurs ;
- Conférences thématiques sur les stéréotypes cognitifs (2024) et « oser être soi » (2025).
- Engagement structuré pour l'égalité femmes-hommes, incluant un suivi par indicateurs, une politique salariale équitable et des mesures spécifiques pour la parentalité.
- Politique d'accueil des alternants sur nos divers métiers.
- Actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap (accompagnement et soutien financier, semaines de sensibilisation, travail avec les ESAT et EA).

Résultats

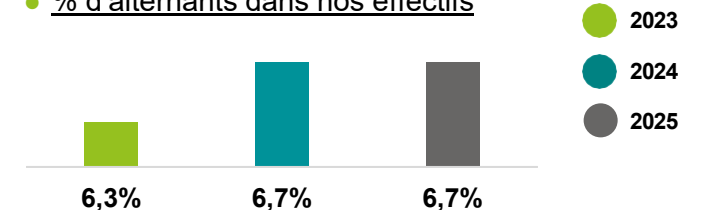
- Collaborateurs touchés par une action de sensibilisation sur la diversité



- Index d'Égalité professionnelle en France

	Reylens MI*	Reylens GIE*
2024	86/100	97/100
2025	90 /100	96 /100

- % d'alternants dans nos effectifs



* Relyens MI : Relyens Mutuel Insurance (49% des effectifs français du groupe). Relyens GIE (43% des effectifs français du groupe), société employeur de Relyens SPS



/// FOCUS ///

Parentalité : un engagement concret pour l'égalité

La parentalité constitue encore un facteur de ralentissement dans les parcours professionnels. Chez Relyens, nous considérons qu'être un employeur responsable, c'est offrir un cadre protecteur pour toutes les situations liées à la parentalité.

Notre engagement se traduit par des mesures concrètes :

- Flexibilité horaire dans l'organisation du travail
- Adaptation du temps de travail, des missions et du rythme de télétravail pour les salariées enceintes, sans impact sur la rémunération
- Accompagnement personnalisé au retour du congé
- Intégration des enjeux famille / aidants (services digitaux, financement des CESU)
- L'accès pour tous les collaborateurs à une plateforme proposant des services comme l'aide à la recherche d'un mode de garde ou d'un professeur de soutien scolaire, une application d'accompagnement à la vie numérique pour les parents d'adolescent ou des vidéos et ateliers sur une grande variété de thématiques en lien avec la parentalité.

Notre plan d'actions 2022 - 2026

2.

OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE ET ATTENTIF AUX BESOINS INDIVIDUELS

L'évolution des modes de travail pousse les organisations à repenser leur rapport au temps, aux espaces et à la collaboration.

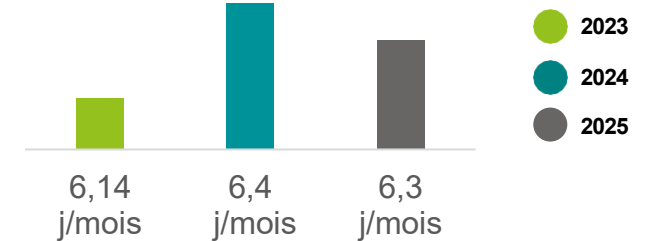
Chez Relyens, nous considérons que le travail hybride, s'il est bien encadré, permet de mieux concilier efficacité professionnelle, équilibre personnel et engagement collectif. Nous choisissons d'offrir de la flexibilité à nos collaborateurs, tout en veillant aux risques qui peuvent émerger : isolement, connexions tardives, troubles musculosquelettiques.

Actions clés

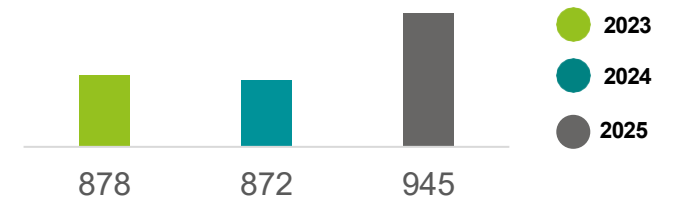
- Jusqu'à 3 jours de **télétravail** par semaine
- **Flexibilité horaire** (4 heures de travail fixes dans la journée)
- Dispositifs de **soutien aux situations spécifiques** (handicap, parentalité, aidants)
- **Suivi du droit à la déconnexion**
- **Formation obligatoire** sur les risques liés au télétravail

Résultats

- Nombre moyen de jours de télétravail par collaborateur



- Nombre de collaborateurs ayant adopté le télétravail



3.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET SOUTENIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans un contexte de forte transformation des métiers du groupe, le développement professionnel est un levier-clé de performance.

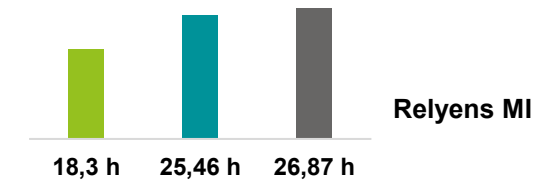
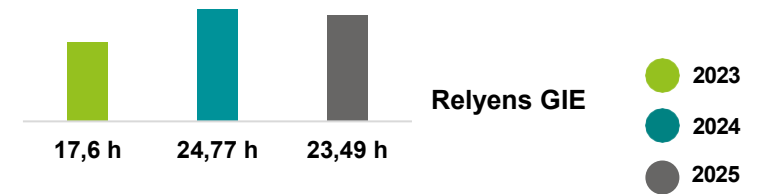
Accompagner les managers, promouvoir le feedback, construire des parcours de formation ciblés sur les compétences nouvelles sont autant de réponses concrètes pour renforcer l'engagement des collaborateurs et permettre la transformation de nos métiers.

Actions clés

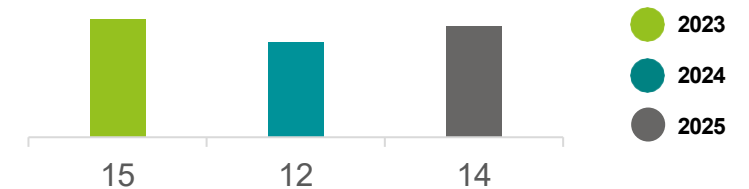
- **Anticipation des évolutions des métiers** – impact de l'IA, de la data, RGPD, agilité – et mise en place des formations liées
- **Formations spécifiques aux enjeux managériaux** pour accompagner notre transformation
- Libre accès à une **offre diversifiée de modules e-learning** pour tous les collaborateurs
- Promotion du **feedback** entre collaborateurs par l'intégration aux dispositifs d'intéressement
- **Parcours de mobilité internationale** entre nos 9 sites d'implantation. Chaque année ce sont plus de 10 collaborateurs qui bénéficient de ce programme.

Résultats

- Moyenne d'heures de formation par collaborateur



- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un parcours de mobilité internationale



Notre plan d'actions 2022 - 2026

4.

RENFORCER LE BIEN-ÊTRE, LA QUALITÉ DE VIE ET LA PRÉVENTION DES RISQUES

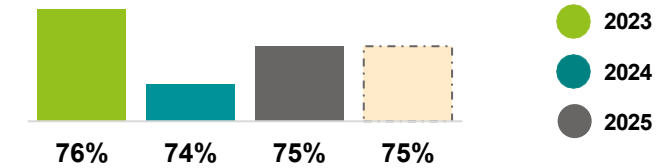
Prendre soin de la santé physique, mentale et émotionnelle des collaborateurs est un levier d'engagement de nos équipes dans la transformation de l'entreprise. Nous souhaitons renforcer la confiance, la motivation et la capacité de chacun à s'engager durablement. C'est pourquoi chez Relyens, la qualité de vie au travail (QVCT) est pensée comme un socle.

Actions clés

- Écoute régulière à travers un **baromètre social bimensuel**
- Ateliers de prévention des **risques psychosociaux** animés par des psychologues
- **Ligne d'écoute** soutien psychologique 24/24h, 7/7j
- **Dispositif d'alerte** accessible aux collaborateurs, prestataires, candidats et membres du Conseil d'administration
- **Plateforme de services** bien-être et soutien (parentalité, santé mentale, aidants)
- Accès à une **salle de sport** sur nos deux plus grands sites en France
- **Conciergerie d'entreprise**
- **Événements de cohésion** (séminaires d'équipes, déjeuners par site...) et des rendez-vous mensuels fédérateurs comme l'émission de radio interne Nouvel'R faite par et pour les collaborateurs.

Résultats

- Taux de réponse au baromètre interne bimensuel*



- Sentiment de fierté d'appartenance des collaborateurs*

8,1/10 en 2025

- Sentiment d'autonomie / confiance des collaborateurs*

8/10 en 2025

*Baromètre interne Octomine – Chiffres Groupe Relyens



/// FOCUS ///

Une approche fondée sur l'écoute et la mesure de l'engagement

1200 collaborateurs interrogés deux fois par mois avec un taux de réponse moyen pour le Groupe de 75 %.

Nous avons fait le choix de piloter régulièrement le climat social et l'engagement de nos collaborateurs à travers un baromètre interne bimensuel (Octomine), déployé dans tous les pays d'implantation du Groupe. Ce suivi, quantitatif et qualitatif, nous permet de capter les signaux faibles, d'identifier les leviers d'action prioritaires et d'adapter nos dispositifs de management, de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) et de dialogue.

Les perspectives



“ Chez Relyens, nous croyons que la force de notre collectif réside dans notre capacité à agir ensemble. Nous voulons aller plus loin en affirmant une véritable culture européenne Relyens, ouverte et inclusive.

Cela passe par le développement de la mobilité européenne : créer un réseau de talents favorisant la circulation des compétences, le partage des pratiques et l'enrichissement culturel. Nous veillons à consolider un socle commun tout en valorisant la richesse des différences, car c'est cette diversité qui nourrit nos projets collectifs.

Notre ambition est claire : promouvoir un leadership hybride, inclusif et agile, capable de s'adapter à la pluralité des cultures professionnelles. C'est ainsi que nous renforçons notre collectif et que nous continuerons à écrire, ensemble, l'avenir de Relyens. ”



Yves GAILLOT

Directeur Ressources humaines et Change Management

La gouvernance

Pilotage opérationnel et stratégique

- Le Département HR & Change Management assure **le pilotage global de la politique sociale & RH**, en lien étroit avec les équipes RH locales.
- Le DRH en lien avec la Direction Générale suit de manière transversale l'avancement des engagements de Relyens sur la dimension sociale à travers un pilotage régulier.

Indicateurs et outils de suivi

- **Le baromètre social bimensuel** permet de mesurer en continu l'évolution du climat social, de l'engagement et du ressenti collaborateur.
- Des **indicateurs quantitatifs** sont suivis annuellement sur l'égalité professionnelle, la diversité, la formation, la mobilité interne, le bien-être au travail ou encore le feedback.
- Ces indicateurs font l'objet d'un **reporting consolidé et partagé**, utilisé pour orienter les ajustements de la politique RH et en garantir la transparence.
- Ils permettent de déterminer une trajectoire pour la politique sociale du Groupe en parfaite cohérence avec les valeurs portées par Relyens.



Anticiper aujourd'hui pour protéger demain.

Chez Relyens, nous sommes bien plus qu'Assureur, nous sommes Risk Manager. Piloter, prévenir les risques et les assurer, c'est notre engagement pour protéger plus efficacement les acteurs du soin et des territoires, en Europe. À leurs côtés, nous agissons et innovons en faveur d'un service d'intérêt général toujours plus sûr, pour tous.

Siège social
20, rue Édouard Rochet 69372 Lyon Cedex 08 – France / Tél : +33 (0)4 72 75 50 25

Copyright Relyens - Crédits photos : droits réservés

relyens.eu



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES