



**MASTER DROIT
DES DONNÉES**

DES ADMINISTRATIONS NUMÉRIQUES
ET DES GOUVERNEMENTS OUVERTS

P A R I S 1 P A N T H É O N - S O R B O N N E

Master 2 parcours

Droit des données, des administrations, et des gouvernements

Rapport d'alternance chez SCOR

2024/2025

PETRIS Julie

9 Juin 2024

Introduction

Présentation générale de SCOR

SCOR SE est un Groupe international composée de 35 bureaux. Grâce à ses 3491 employés SCOR a une présence globale qui lui permet d’opérer dans 160 pays. Le Groupe est structuré autour de trois plateformes de gestion régionales : EMEA (Europe-Moyen Orient-Afrique), Americas (Canada-US-Amérique Latine) et APAC (Asie-Pacifique).

SCOR est un Groupe qui propose des solutions et services de réassurance et d’assurance directe. Le modèle de développement du Groupe repose sur deux types d’activité : les activités commerciales, et l’activité de gestion d’actifs. Les activités commerciales du Groupe sont assurées par SCOR Global P&C (Property & Casualty) et SCOR Global Life.

- SCOR Global P&C opère dans le domaine de la réassurance des dommages. Il s’agit du traitement des risques de dommage aux biens, mais aussi des risques environnementaux et financiers. SCOR Global P&C est présent sur les marchés en Europe, en Amérique Latine, en Asie et au Moyen-Orient.
- SCOR Global Life couvre le capital humain, social et relationnel. Il dispose de 31 bureaux et filiales répartis dans 80 pays dans le monde. Il dispose d’une expertise en décès, invalidité, accident, dépendance, risques de longévité et maladies redoutées telles que les cancers, les infarctus et les AVC.
- L’activité de gestion d’actifs de SCOR est assurée par SCOR Global Investments qui est la société de gestion de portefeuille du groupe.

Histoire de SCOR

Après la seconde guerre mondiale, l’État français prend conscience de la nécessité de mettre en place une société de réassurance. La Caisse Centrale de Réassurance (CCR), société entièrement étatique, verra ainsi le jour en 1946. Suite à la réorientation des activités de la CCR, l’État français créé un nouveau réassureur le 29 décembre 1969, qu’il baptise Société Commerciale de

Réassurance (SCOR). SCOR est donc une société privée créée sous impulsion gouvernementale, détenue majoritairement par des actionnaires publics, notamment la Caisse Centrale de réassurance. Dès les années 70, et tout au long des années 80, SCOR s’est développé au niveau international par le biais de multiples rachats, pour progressivement s’imposer comme leader mondial sur le marché de la réassurance.

Mission et vision

En tant que réassureur mondial de premier plan, SCOR offre à ses clients une gamme innovante et diversifiée de solutions et de services de réassurance et d’assurance, pour le contrôle et la gestion des risques. SCOR fonde son activité sur sa raison d’être “Combiner l’Art & la Science du Risque pour protéger la société”. SCOR met son expertise du secteur et ses solutions financières de pointe, au service du bien-être et de la résilience des populations.

SCOR vise à contribuer au bien-être, à la résilience et au développement durable de la société, en réduisant le déficit de protection, en rendant les produits d’assurance accessibles au plus grand nombre, en aidant à la protection des assurés contre les risques auxquels ils sont confrontés, en repoussant les frontières de l’assurabilité, et en agissant comme un investisseur responsable.

Organisation de SCOR

SCOR a une organisation complexe qui lui permet d’opérer à travers le monde. SCOR est organisé en plusieurs divisions clés, chacune se concentrant sur différents aspects de ses activités de réassurance. L’activité de SCOR s’organise au travers de filiales et de succursales internationales. En 2024, une réorganisation des différents départements, tels que, la Finance, la Gestion des Risques, la Souscription, le Service Juridique et Conformité, a été orchestrée suite à la nomination en 2023 de Thierry Léger - PDG du Groupe depuis 2023. (Annexe I)

Position sur le marché et concurrence

SCOR est classé 6ème réassureur mondial, en concurrence avec des géants du secteur tels que Swiss Re, Munich Re, Hannover Re et Berkshire Hathaway. La forte position de SCOR sur le marché est attribuée à sa solide performance financière, à son portefeuille diversifié et à son approche innovante de la gestion des risques.

Perspective de croissance

SCOR est prêt à tirer parti des conditions de marché les plus favorables des deux dernières décennies. Alors que le monde est confronté à des changements fondamentaux et à une augmentation des risques complexes, la demande de couverture de réassurance augmente, créant un environnement de marché favorable pour les sociétés de réassurance. L'augmentation des tarifs en réassurance de dommages, ainsi que la hausse des taux d'intérêt, devraient améliorer la rentabilité des réassureurs. Dans cet environnement dynamique, SCOR est bien positionné pour saisir les opportunités

Culture et valeurs de SCOR

Suite à la nomination de Thierry Leger à la Direction du Groupe, un plan d'action "Forward 2026" a été lancé, dans lequel SCOR s'engage à créer de la valeur, tout en assurant un développement durable. Ce nouveau plan d'action présente des valeurs à suivre pour les employés, « The SCOR Way » (Annexe II). Le but étant de guider le comportement des salariés afin d'être en adéquation avec l'image et les objectifs de l'entreprise.

Ma contribution chez SCOR

Le département Compliance de SCOR est principalement en charge des sanctions, de la protection des données, des conflits d'intérêts, et de la lutte contre la corruption pour le Groupe SCOR et ses régions EMEA, Americas et APAC. Au sein du département Conformité, le Délégué à la Protection des Données (DPO) du Groupe SCOR supervise la stratégie, la politique et la mise en œuvre de la protection des données du Groupe afin d'assurer la conformité avec les lois et réglementations en vigueur en matière de protection des données personnelles. Directement rattachée à la Déléguée à la Protection des Données (DPO) Claire Juillard, je participe à l'engagement de SCOR sur la protection des données personnelles. (Annexe III). J'ai intégré le service de protection de la donnée personnelle en août 2024, pour deux ans.

Chez SCOR, les données jouent un rôle essentiel dans nos activités. SCOR en tant que gestionnaire de risques, de capitaux et de ressources, présente une activité très centrée sur les données, et notamment sur les données sensibles. SCOR s'engage activement à la protection des données

personnelles en raison de l'impact potentiel qu'elles peuvent avoir sur la vie privée, la sécurité et le bien-être général d'un individu.

I. Présentation des missions

Travaillant en lien hiérarchique direct avec le DPO (Délégué à la Protection des Données), mes attributions consistent en à la participation aux missions du DPO, notamment prévues par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Je contribue, également, activement aux premiers travaux de mise en conformité avec Règlement sur l'Intelligence Artificielle (RIA) prévu par l'Union Européenne. Au cours de ma deuxième année d'alternance, j'ai vu mes missions évoluer par rapport à la première année. J'ai gagné en autonomie et on m'a confié plus de responsabilités.

A. Contribution aux missions du DPO

Les missions du DPO sont imposés par le RGPD, il convient au DPO de choisir comment il souhaite s'organiser pour les exercer. J'ai pu accompagner la DPO du groupe sur certaines de ses missions.

1. Informer et conseiller

a) *Organiser des évènements de sensibilisation*

En ce qui concerne les sensibilisations à la protection des données personnelles, j'ai mis en place un serious game pour rendre ces sujets plus concrets, humains et amusants aux yeux des collaborateurs. Je me suis ainsi retrouvée avec trois serious games différents que nous avons proposés dans le cadre d'événements autour de la donnée, avec un jeu par axe de sensibilisation à la donnée personnelle.

Le jeu initial que j'ai élaboré était un Time's up, sur les notions clés et les points fondamentaux de la protection des données personnelles. Le défi consistait à trouver des termes relativement faciles à mimer ou à deviner, même pour les participants qui ne maîtrisait pas les notions. Cela impliquait une grande part d'imagination, de créativité.

La seconde activité que j'ai créée était un escape game. Assez classique dans son principe, elle consistait à résoudre une série d'énigmes afin de retrouver des mots-clés permettant de remplir

une fiche de rapport de violation de données. Le but était de créer un outil de sensibilisation des équipes à la nécessité de détecter et remonter les incidents. Ce jeu a représenté un travail plus difficile qu'imaginé : il a fallu créer une variété d'énigmes, accessibles mais stimulantes, sur différents supports, en quantité suffisante pour assurer une bonne expérience de jeu. La production de la charte graphique a aussi été un chantier à part entière, nécessitant un recours à différents outils numériques en fonction des besoins (Canva, PowerPoint, logiciels de montage...). Le troisième jeu était une fresque du cycle de vie de la donnée, à reconstituer collectivement. Les participants devaient replacer chaque étape du cycle dans l'ordre logique, puis associer à chaque étape les bonnes pratiques à adopter. Ce jeu permettait d'avoir une vision globale du traitement des données personnelles, tout en favorisant la discussion.

Pour diffuser les jeux dans d'autres entités du groupe, j'ai ensuite conçu un kit complet avec les règles détaillées, supports imprimables, fiches d'animation... L'objectif était de permettre à chaque entité régionale de SCOR d'animer ces jeux en autonomie. Ce projet m'a réellement fait sortir de ma zone de confort. Il a été très riche d'enseignements, tant au moment de sa conception qu'au moment de sa mise en action. Animer ces sessions a nécessité, d'une part, une forte préparation en amont pour s'assurer de la fluidité du déroulé mais aussi, d'autre part, une faculté d'adaptation à la dynamique de groupes qui ne cessent de varier selon l'enthousiasme et l'implication des participants. Ce que je retiens, c'est que le jeu est un moyen très efficace de faire passer des messages juridiques à condition d'y mettre beaucoup d'imagination, de rigueur et d'énergie.

b) Organiser des formations

Durant la période de mon alternance, le plus vif de mon intérêt s'est porté sur les actions de formation dont le rôle est central dans l'impulsion de la culture de protection des données personnelles au sein du Groupe. J'ai tout d'abord assisté à différentes formations animées par la DPO notamment aux formations à destination des nouveaux : au cours de l'onboarding, j'ai appréhendé la vulgarisation d'enjeux juridiques pour des publics non déjà formés, l'adaptation du discours selon les profils de l'auditoire, la capacité à capter l'attention pour faire passer les messages impérieux.

Ces observations ont été fort utiles, puisque j'ai, cette année, animé ces formations, sans l'intervention d'autres. J'interviens lors des séances d'onboarding pour les nouveaux recrutements pour rappeler les valeurs du RGPD, les règles internes de protection des données mises en œuvre par SCOR, les réflexes à acquérir au quotidien (verrouiller l'écran, gérer la confidentialité des échanges, remonter les incidents, etc.). Pour cela, j'ai récupéré et mis à jour les supports existants, en les rendant plus visuels et interactifs, pour favoriser l'adhésion des participants. J'essaie aussi de les ancrer dans des exemples observés dans notre activité pour faciliter l'approche des enjeux.

Au-delà des formations réalisées auprès des nouveaux collaborateurs, j'interviens à intervalles réguliers sur des projets, sous l'angle de la sensibilisation de certaines équipes ou en soutien de la DPO. Ces expériences m'ont permis de renforcer mon confort à l'oral, mais aussi ma capacité à structurer les interventions et à adapter les messages selon les interlocuteurs.

c) Organiser des communications

Durant cette deuxième année, j'ai continué ma coopération avec l'équipe Communication dans le but de renforcer la sensibilisation à la protection des données personnelles dans le Groupe. J'ai notamment maintenu l'envoi biennuel d'un message de prévention, rappelant les bons réflexes à adopter pour éviter de commettre une violation de données et la procédure à suivre en cas d'incident.

Soucieuse de rendre ce message plus lisible et plus engageant, j'ai proposé cette année de remplacer le format habituel du mail par une infographie synthétique et visuelle, que j'ai réalisée via Canva. L'équipe Communication m'a accompagné pour garantir une bonne diffusion de l'information, notamment en veillant au rendu final dans les mails internes.

Cette évolution de format s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et a été l'occasion de développer des compétences utiles en communication visuelle et vulgarisation juridique. Par ailleurs, à la suite de plusieurs constats sur le terrain, j'ai identifié un risque fréquent d'oubli du verrouillage des écrans d'ordinateur. Laisser son poste de travail sans surveillance, avec ses

données, personnelles ou sensibles, accessibles représente un vrai risque pour la sécurité de l'information.

Pour pallier cette problématique, j'ai souhaité créer une campagne de communication ciblée dont le visuel fort et marquant, conçu avec l'équipe Communication, a été décliné en chevalets imprimés, mis directement sur les bureaux, afin de sensibiliser chaque jour au bon réflexe.

Ces actions montrent l'importance de communiquer de manière proactive, créative et accessible sur des sujets juridiques sensibles, et m'ont permis de mieux comprendre le rôle clé que je peux jouer en tant que juriste dans la culture de conformité d'une entreprise.

2. Contrôler le respect à la protection des données personnelles

La DPO du Groupe a pour mission de contrôler le respect des réglementations en matière de protection des données personnelles. Ce contrôle se traduit par plusieurs activités essentielles auxquelles j'ai pu contribuer.

- a) *Participer à la veille réglementaire*
 - (1) *Veille réglementaire*

La veille-recommandations permet au DPO et aux juristes impliqués dans le secteur de la protection des données personnelles dans le Groupe de se tenir informés des nouvelles lois, nouvelles recommandations et nouvelles décisions sur le sujet afin que la conformité puisse être maintenue en toute situation dans un contexte législatif en changement constant. Cette fonction communicationnelle est particulièrement importante pour un Groupe international comme SCOR car il est nécessaire de suivre non seulement l'évolution française et européenne mais aussi celles des différentes législations des pays où se situent les entités du Groupe, d'où un travail permanent important de veille.

À l'issue, un fichier de suivi des évolutions est tenu à jour par l'ensemble des correspondants DPO à qui la responsabilité est confiée pour chaque pays où opère SCOR. Une campagne de mises à jour est organisée trimestriellement. Les différentes évolutions sont analysées par le DPO afin de déterminer les mesures les plus adaptées en matière de mise en conformité.

Dans le cadre des mises à jour de la région EMEA (Europe-Moyen Orient – Afrique), j’ai participé à la mise en revue des informations déjà présentes sur le fichier afin de voir si des informations complémentaires peuvent être ajoutées. Il s’agit également de mentionner les nouvelles lois, recommandations ou réglementations connues. L’impact de ces changements sur SCOR doit être explicite et parfois des actions de mise en conformité sont définies. Enfin, il convient d’organiser le suivi avec les personnes en charge pour s’assurer de la mise en œuvre des actions de raliement.

(2) Animation du réseau de correspondant

La veille réglementaire s’accompagne de l’animation d’un réseau de correspondants du DPO. Une réunion est organisée tous les trois mois au niveau du Groupe pour partager les éléments importants révélés par la veille réglementaire, et discuter des projets en cours, impactant les données personnelles. Des réunions similaires sont également organisées au niveau des régions.

J’ai déjà participé à la préparation de certains sujets au niveau du Groupe et pour la région EMEA. La plupart du temps ces sujets sont liés à la veille réglementaire. Tout d’abord, les sujets qu’on souhaite aborder à la réunion sont identifiés. Puis je prépare le contenu de ma présentation et les diapositives.

L’année dernière, je devais me préparer bien en avance en écrivant mon texte parce que je stressais et que c’était en anglais. Maintenant, je suis capable de présenter mon sujet avec beaucoup moins de préparation.

Ce processus est crucial non seulement pour la conformité continue de SCOR aux lois internationales sur la protection des données à caractère personnel, mais aussi pour mon développement professionnel en ce qui concerne ma compréhension des tendances récentes et mes compétences en matière de préparation, de livraison et de rédaction de rapports.

b) Maintenance du registre des traitements

Le registre des traitements est une des obligations sur lesquelles j'ai le plus contribué à faire évoluer depuis mon arrivée chez SCOR. À mon arrivée, le registre était encore géré dans un simple fichier Excel.

Rapidement, j'ai été impliqué dans la migration de ce fichier vers OneTrust, un outil spécialisé dans la gestion des traitements. J'ai ensuite complètement repensé la structure du registre en simplifiant les champs, pour les rendre plus accessibles et faciliter leur remplissage par les responsables de traitement.

Pour rendre la mise à jour du registre plus fluide, j'ai conçu un workflow basé sur un questionnaire dynamique. Ce questionnaire, créé et paramétré dans OneTrust, permet de collecter automatiquement les informations nécessaires et de mettre à jour les fiches de traitement de manière cohérente. Ce travail a demandé beaucoup de précision pour que chaque réponse alimente correctement le registre.

J'ai aussi organisé plusieurs sessions de formation pour présenter ce nouveau processus aux collaborateurs concernés, dans une démarche visant à renforcer la responsabilité des responsables de traitement. Bien sûr, le processus n'était pas parfait dès le départ : nous avons pris en compte les retours des utilisateurs et réalisé plusieurs ajustements pour l'améliorer.

Grâce à ces efforts, nous avons pu intégrer progressivement de nouvelles entités de SCOR dans ce dispositif, assurant une meilleure homogénéité et une plus grande fiabilité des données enregistrées. Cette année, après plusieurs itérations, la campagne annuelle de mise à jour du registre est prête à être lancée avec un processus mature et des interlocuteurs formés, qui connaissent bien le fonctionnement.

B. Contribution aux travaux sur l'intelligence artificielle

L'adoption du RIA en 2024 contraint SCOR à une mise en conformité progressive avec cette nouvelle réglementation. Opérant dans un secteur déjà fortement réglementé, SCOR dispose d'un cadre préexistant garantissant le développement et l'utilisation éthique de l'IA. Ainsi, pour se conformer à la nouvelle réglementation, SCOR a choisi de s'appuyer sur ce cadre existant.

a) Analyse d'écart

Pour se conformer au RIA, j'ai d'abord dû entreprendre un travail approfondi pour bien comprendre la réglementation, ce qui n'a pas été simple, tant certains points restaient flous ou imprécis.

Ensuite, l'équipe juridique a choisi de réaliser une analyse d'écart. L'objectif était de faire un état des lieux précis : comparer ce qui existait déjà dans l'entreprise avec les exigences du RIA, pour identifier les écarts à combler et définir les actions à mener.

J'ai pris en charge cette analyse pour SCOR, ce qui a été très enrichissant. Sur le plan personnel, elle m'a permis d'appréhender en détail toute la réglementation et ses attentes. De cette analyse est né le projet de mise en conformité, avec la définition claire des livrables à produire et des étapes à suivre. Elle a aussi permis d'organiser le projet en plusieurs équipes, chacune en charge d'un aspect spécifique des changements à mettre en œuvre. Par ailleurs, cette démarche a mis en lumière certains points d'incompréhension ou zones d'ombre dans la réglementation, qui ont nécessité un approfondissement.

Ce travail a été dense et parfois complexe. Si comprendre les obligations n'était pas la partie la plus difficile, identifier précisément ce qui existait déjà dans l'entreprise l'a été, car cela dépassait le cadre strict du service juridique. N'étant pas encore très ancienne dans l'entreprise, je n'avais pas une vision globale. J'ai donc dû m'appuyer étroitement sur mes collègues pour recueillir leurs connaissances et retours. Heureusement, après un an de collaboration, j'avais déjà construit une bonne relation avec eux, ce qui m'a permis de gagner en confiance et en efficacité.

Cet exercice m'a aussi fait évoluer dans ma manière de travailler en équipe et dans la profondeur de ma réflexion sur le sujet.

b) Projet de mise en conformité

À la suite de l'analyse d'écart, la cheffe de projet a pu organiser le travail en cinq sous-groupes distincts, chacun centré sur un domaine clé :

- Formation et sensibilisation
- Cartographie des types d'IA et des cas d'usage
- Politiques, lignes directrices et normes
- Analyse préalable (due diligence)
- Contrôles et vérifications

Un travail important a été mené pour identifier toutes les parties prenantes du projet ainsi que les responsables de chaque sous-groupe. Cette étape est essentielle, car elle permet de responsabiliser les acteurs et de s'assurer que les bonnes personnes sont impliquées pour faire avancer le projet efficacement.

Ma principale mission est de piloter le sous-groupe dédié à la formation et à la sensibilisation. Comme le projet vient juste de démarrer, j'ai d'abord contacté les parties prenantes concernées pour confirmer leur participation ou identifier les bons interlocuteurs.

Nous avons ensuite défini clairement les livrables attendus, fixé les échéances et réparti les contributions de chacun. Cette phase est cruciale car elle structure tout notre travail à venir. Être choisie pour diriger ce volet est pour moi une vraie marque de confiance de la part de mes responsables. Cela demande une bonne communication, que ce soit lors des réunions ou dans le suivi par email.

Par ailleurs, j'assume également le rôle de co-responsable du sous-groupe en charge des politiques, lignes directrices et normes, aux côtés d'autres collègues du service juridique. Ce sous-groupe est stratégique puisqu'il guide l'ensemble des autres volets. Nous avons adopté la même méthode de travail : définition précise des livrables, planification, et attribution claire des responsabilités.

Ce groupe est particulièrement intéressant car il est très lié aux autres sous-groupes, ce qui nécessite rapidité et rigueur dans la production des documents. C'est aussi là que je peux mettre à profit les recherches juridiques que j'ai déjà menées sur le RIA. Nous travaillons notamment à la rédaction de lignes directrices sur l'application du RIA, ainsi qu'à la création de workflows pour clarifier les rôles de SCOR liés aux systèmes d'IA.

Enfin, je joue un rôle transversal en apportant un soutien juridique à l'ensemble des sous-groupes. Je veille à ce que leurs livrables respectent bien les exigences légales définies par le RIA.

Ce projet est très enrichissant à plusieurs niveaux. Il demande une collaboration étroite entre différents services, ainsi qu'une capacité à concilier les attentes et contraintes de chacun. C'est pour moi une belle opportunité d'apprentissage, tant sur le plan juridique que dans la gestion de projet.

c) Actions de sensibilisation

Comme je l'ai déjà mentionné, la formation et la sensibilisation sont des éléments clés pour assurer la conformité au RIA. Ces actions ont commencé bien avant le lancement officiel du projet de mise en conformité.

L'équipe Tech & Data a organisé une série de présentations courtes, au format « TED Talk » d'environ 20 minutes, pour vulgariser et simplifier les notions liées à l'intelligence artificielle. Ces sessions aident les collaborateurs à mieux comprendre les aspects techniques de l'IA, ce qui est essentiel aujourd'hui, alors que son usage se développe rapidement. Comprendre ces enjeux est devenu indispensable pour rester pertinent dans nos métiers.

Une session spécifique dédiée à l'éthique a aussi été proposée. De notre côté, dans l'équipe Compliance, nous avons jugé nécessaire de compléter par une session centrée sur les aspects juridiques : les bons réflexes à adopter et une lecture simplifiée des points essentiels de la réglementation.

Concevoir cette session n'a pas été simple, surtout avec le format « TED Talk », qui n'est pas évident pour des sujets juridiques complexes.

J'ai commencé par sélectionner les notions clés à aborder, puis j'ai regardé plusieurs vidéos pour m'inspirer des meilleures pratiques en communication pédagogique. Ensuite, j'ai rédigé un script que j'ai soumis à validation à l'équipe Compliance.

L'étape suivante a été la création d'un support visuel clair, attractif et accessible, pour rendre le contenu juridique compréhensible par un public non expert. Il était important de se mettre à la place de l'auditoire pour que le message soit vraiment percutant.

Enfin, il faudra présenter cette session aux collaborateurs. Cela a aussi nécessité une coordination étroite avec l'équipe Formation du groupe, pour fixer les dates et horaires, afin que les salariés de SCOR dans le monde entier puissent y assister.

Ce type de mission me permet de développer des compétences complémentaires à mon rôle juridique : pédagogie, communication, organisation de formations et travail en transversalité. Cela renforce ma capacité à contribuer efficacement à des projets stratégiques à la fois réglementaires et humains.

d) Actions de formation

Avec l'entrée en vigueur progressive de nouvelles obligations encadrant l'usage de l'intelligence artificielle, notamment l'interdiction de certains outils ou usages d'IA jugés prohibés, nous avons commencé à mettre en place des actions de sensibilisation ciblées, en lien avec le RIA.

Nous avons d'abord identifié les populations les plus exposées à utiliser, parfois sans le savoir, des IA interdites dans le cadre professionnel. Les équipes des Ressources Humaines et des Services Généraux ont été prioritaires, car leurs activités les mettent particulièrement en contact avec des solutions d'IA, que ce soit pour le recrutement, l'analyse de données internes ou encore la rédaction automatique.

J'ai participé à la conception des premiers supports de présentation, en veillant à rendre les règles claires, accessibles et directement applicables à leurs pratiques. J'ai ensuite animé plusieurs

sessions d'information destinées à ces équipes. Lors de ces échanges, nous avons présenté les principes clés du RIA, les catégories d'usages autorisés, limités ou interdits, ainsi que les bons réflexes à adopter pour s'assurer de la conformité d'un outil avant de l'utiliser.

Ces sessions ont permis de rendre la réglementation beaucoup plus concrète pour les participants. Nous avons aussi pris le temps de répondre à leurs questions, adaptées aux cas d'usage qu'ils rencontraient au quotidien.

Cette démarche préventive s'inscrit dans une logique de gestion des risques, mais aussi d'accompagnement des équipes pour qu'elles s'approprient cette réglementation encore émergente, mais qui devient rapidement un enjeu majeur pour l'entreprise.

II. Analyse et retour d'expérience

A. Contexte de travail

1. Environnement de travail

Au cours de mes deux années d'alternance chez SCOR, j'ai eu la chance d'évoluer dans un environnement à la fois bienveillant, stimulant et professionnel. Dès mon arrivée, j'ai bénéficié d'un accueil chaleureux et bien organisé, tant sur le plan humain qu'au niveau de l'intégration technique et organisationnelle. Cette attention a toujours été présente, et je me suis toujours sentie pleinement légitime au sein de l'équipe.

Je ne me suis jamais sentie mise à l'écart en tant qu'alternante. Au contraire, j'ai été pleinement impliquée dans les projets et régulièrement sollicitée pour donner mon avis ou prendre en charge diverses missions, y compris sur des sujets à forts enjeux. Les relations avec mes collègues sont restées simples, sincères et très collaboratives. Même lors des périodes plus intenses, comme la rédaction de mon mémoire, j'ai toujours trouvé des interlocuteurs à l'écoute, respectueux et compréhensifs, y compris ma manager.

L'ambiance de travail chez SCOR est particulièrement agréable, portée par une culture d'entraide, d'inclusion et d'ouverture qui favorise le dialogue à tous les niveaux hiérarchiques. La taille

humaine des équipes facilite les échanges transverses, rendant la collaboration avec des profils variés, y compris les managers, facile et naturelle.

La communication interne est aussi un point fort de SCOR : l'information circule bien grâce à des newsletters, des plateformes collaboratives, des réunions d'équipe régulières, et des points d'actualités organisés par la direction pour partager la stratégie du Groupe ou ses résultats financiers.

Enfin, SCOR met un accent clair sur la diversité et le développement des jeunes talents, ce qui se traduit par une forte présence de profils juniors et d'alternants au sein des équipes. Cette dynamique intergénérationnelle m'a permis de me sentir très rapidement à ma place et de continuer à apprendre dans un climat de confiance et de reconnaissance.

2. Encadrement et tutorat

Mon encadrement a été un véritable pilier dans ma progression durant ces deux années. Sous la supervision de Claire Juillard, DPO du Groupe, j'ai évolué dans un cadre à la fois structurant et responsabilisant. Dès ma première année, Claire m'a fait confiance en me formant directement et en assurant une passation claire avec l'alternant précédent. Cette dynamique s'est renforcée et approfondie au fil du temps.

Aujourd'hui, Claire me donne une grande autonomie dans mes missions, ce qui est à la fois valorisant et responsabilisant. Elle m'a clairement témoigné sa confiance et reconnu le sérieux de mon travail, ce qui me motive à toujours donner le meilleur de moi-même. Les missions qu'elle me confie deviennent de plus en plus stratégiques, en lien avec des enjeux complexes, comme la conformité au Règlement sur l'IA.

Nous avons des points réguliers pour faire le suivi de mes dossiers, mais ces échanges sont aussi l'occasion de parler de mon ressenti, de mon équilibre de travail ou de mes envies d'évolution. Claire fait preuve d'une vraie attention à m'accompagner en tant que jeune professionnelle, en tenant compte de mes besoins en formation, en temps et en progression. En dehors de ces rendez-vous formels, elle reste toujours très disponible et accessible au quotidien.

B. Analyse critique de l'expérience

1. Points forts de l'alternance

Cette deuxième année chez SCOR a marqué une vraie progression dans mes missions et mon autonomie. Grâce à la confiance grandissante de mon encadrement, j'ai pu gérer des projets plus complexes de façon autonome, tout en développant mes compétences en gestion de projet, coordination et prise de décision.

Le rythme s'est naturellement accéléré, notamment avec la rédaction de mon mémoire en parallèle. Cela m'a appris à mieux gérer mon temps, à hiérarchiser mes priorités et à garder un niveau d'exigence élevé, même en période de fatigue.

Sur le plan technique, j'ai amélioré la qualité de mes présentations PowerPoint en travaillant des visuels plus clairs et impactants, indispensables pour transmettre efficacement mes idées. J'ai également appris à utiliser Microsoft Copilot, un outil d'IA récemment adopté chez SCOR, qui m'a fait gagner du temps dans la rédaction, la recherche d'informations et l'automatisation de certaines tâches.

Enfin, les missions liées à la réglementation de l'IA m'ont permis d'approfondir mes connaissances juridiques tout en les mettant en pratique sur des enjeux concrets pour l'entreprise.

2. Points à améliorer

Cette deuxième année a été plus exigeante en termes de rythme, en raison de la charge de travail croissante, de la rédaction de mon mémoire, et de la nécessité de maintenir un haut niveau de performance dans mes missions professionnelles. La difficulté principale a souvent été de conserver le même degré d'exigence et d'investissement malgré la fatigue accumulée. C'était un équilibre délicat, mais très formateur, qui m'a permis de mieux comprendre mes limites et ma capacité d'adaptation.

L'alternance implique aussi de jongler entre les jours en entreprise et les cours, ce qui peut parfois compliquer le suivi des projets ou la coordination avec certains interlocuteurs. J'ai dû redoubler d'organisation pour assurer la continuité des dossiers, même en mon absence.

Enfin, la gouvernance évolutive de certaines initiatives internes, typique des grands groupes en pleine transformation, peut être source de frustration, surtout lorsqu'un projet est suspendu ou réorienté après un investissement important. Pourtant, j'ai appris à prendre du recul, à accepter l'incertitude comme une réalité du monde professionnel, et à ajuster rapidement mes priorités en fonction des nouvelles orientations.

C. Compétences Acquises

1. Compétences techniques

Au cours de ces deux années d'alternance, j'ai pu renforcer et approfondir de nombreuses compétences techniques qui ont grandement amélioré mon efficacité au quotidien. Les acquis de ma première année, notamment la maîtrise du pack Microsoft Office, la création de questionnaires via Microsoft Forms, ou encore l'optimisation de workflows avec Power Automate, m'ont offert une base solide. Cela m'a permis d'être rapidement opérationnelle lors de ma deuxième année, gagnant ainsi en autonomie, en rapidité d'exécution et en capacité à anticiper les besoins de l'équipe.

L'une de mes principales évolutions concerne la qualité de mes supports de présentation. J'ai beaucoup travaillé à la fois sur la structure et la clarté de mes PowerPoint, en veillant à créer des visuels plus épurés, percutants et porteurs d'un message clair. J'ai compris que la forme est souvent aussi importante que le fond pour transmettre efficacement une idée, surtout dans un environnement international où la communication visuelle joue un rôle majeur.

Par ailleurs, SCOR a déployé Microsoft Copilot, une IA générative intégrée aux outils de la suite Office. J'ai appris à maîtriser cet outil innovant qui facilite la rédaction de documents, la synthèse de réunions, la génération de slides, ou encore l'extraction d'informations dans de longs fichiers. Cette prise en main m'a permis de :

- Automatiser certaines tâches chronophages, comme le formatage ou la recherche d'informations dans des documents volumineux ;
- Gagner en productivité et en précision sur des missions rédactionnelles ;
- Développer une réflexion critique sur l'usage éthique et pertinent de l'IA en entreprise, en lien avec mes travaux sur le RIA.

Enfin, j'ai continué à utiliser et à perfectionner les outils techniques découverts dès ma première année, comme la gestion des espaces SharePoint, l'administration du registre des traitements, la création de formulaires complexes, ou encore l'adaptation continue de l'intranet. Ces compétences m'ont non seulement permis de soutenir efficacement les projets de mon équipe, mais aussi de proposer des améliorations concrètes sur certains processus internes.

2. Compétences personnelles

Ma deuxième année d'alternance chez SCOR a été marquée par une progression notable, à la fois dans la consolidation de mes acquis et dans l'élargissement de mes compétences, essentielles pour mon développement en tant que juriste en entreprise.

a) Expression orale et écrite en anglais

Travailler dans un environnement international m'a permis de renforcer mon aisance en anglais, notamment grâce à une participation plus active aux échanges transverses et à la prise de parole en réunion. J'ai aussi rédigé de manière plus autonome des documents juridiques et des présentations en anglais, améliorant ma maîtrise du vocabulaire juridique et technique. Aujourd'hui, je suis capable d'intervenir spontanément dans un contexte professionnel anglophone.

b) Animation de réunions

Si la première année m'a appris à structurer mes interventions, la seconde m'a offert l'opportunité de piloter des groupes de travail, notamment sur des projets liés à la conformité au RIA. J'ai acquis des compétences en gestion d'équipe, en organisation de points réguliers, en définition d'objectifs collectifs et en rédaction de comptes rendus opérationnels. En tant que leader de certains sous-groupes, j'ai gagné en autonomie, en clarté dans ma communication et en capacité à faire avancer les projets en équipe.

c) Collaboration et travail d'équipe

Mon implication dans des projets transverses m'a conduit à collaborer avec des juristes, mais aussi avec des équipes techniques, de formation, de conformité ou de cybersécurité. Cette diversité d'interlocuteurs m'a appris à adapter mon discours, à prendre en compte les contraintes de chacun, et à renforcer mon rôle de juriste-conseil. J'ai aussi développé ma maturité professionnelle en gérant les priorités, en négociant des délais et en proposant des solutions concrètes adaptées aux besoins métiers.

d) Articulation avec mon master

Mon alternance chez SCOR a beaucoup évolué depuis l'année dernière, notamment grâce à ma forte implication dans les travaux liés au RIA. Ce sujet central dans mes missions a également été abordé dans le cadre de mon master, ce qui a créé une synergie très enrichissante entre théorie et pratique. Le travail en entreprise m'a permis d'approfondir ma compréhension du cadre juridique de l'IA et d'en saisir les enjeux concrets dans un groupe international.

Par ailleurs, le cours sur la protection des données personnelles dispensé par Mme Irène Bouhadana a constitué une base précieuse. Étudier le RGPD en profondeur, puis le voir appliqué concrètement chez SCOR, a rendu la matière beaucoup plus tangible. Cela m'a aidé à mieux retenir les notions juridiques et à comprendre leur importance dans un contexte professionnel. Le cours sur la réalisation d'une analyse d'impact (AIPD) a trouvé une application directe dans plusieurs de mes projets.

Les enseignements sur les données de santé se sont révélés particulièrement utiles, tant pour la rédaction de mon mémoire que parce qu'ils sont directement liés à l'activité d'assurance de SCOR, notamment dans le traitement des données sensibles. Ces apports théoriques m'ont permis d'adopter une approche plus rigoureuse et contextualisée dans mes projets internes.

Plus globalement, mon expérience professionnelle m'amène désormais à aborder tous mes cours avec un regard pratique, cherchant à comprendre comment les concepts juridiques s'appliquent à des situations réelles. Cela m'a aidée à mieux assimiler la matière et à développer un raisonnement plus opérationnel.

Enfin, la réalisation de multiples présentations dans le cadre du master m'a permis de renforcer mes compétences orales, un atout essentiel pour mes missions chez SCOR. Cela m'a aussi poussée à améliorer mes capacités de recherche, de synthèse et de restitution, indispensables dans mon travail quotidien.

D. Évolution des perspectives de carrière

Mon expérience chez SCOR a joué un rôle déterminant dans la construction de mon projet professionnel. Elle m'a confortée dans mon souhait de faire carrière en tant que juriste d'entreprise au sein d'un groupe international, évoluant dans un environnement complexe, exigeant et en constante évolution.

Au fil de mes missions, j'ai réalisé que les compétences juridiques, bien que fondamentales, ne suffisent pas à elles seules pour évoluer dans ce type de structure. Il est également indispensable de développer des compétences transverses telles que la gestion de projet, la compréhension des enjeux business, l'élaboration de stratégies juridiques, ainsi que des bases solides en contrats, négociation, finance, management et communication.

C'est ce constat qui m'a conduite à intégrer le Mastère Spécialisé Juriste Manager International à emlyon business school, en alternance. Ce cursus me permet d'acquérir une vision plus complète du rôle de juriste d'entreprise, tout en développant les compétences nécessaires pour collaborer efficacement avec les différentes fonctions de l'entreprise et accéder à des postes à responsabilités.

Par ailleurs, je vais prochainement rejoindre Thales, en alternance, en tant que Juriste Contrats Spécialisée pour une business line dédiée à la cybersécurité. J’y travaillerai notamment sur la vente de prestations de conseil juridique, d’audit, d’outils technologiques et de services SOC, ainsi que sur des sujets liés à la protection des données et à la conformité réglementaire. Ce nouveau poste viendra parfaitement compléter les compétences acquises chez SCOR et constitue une étape clé dans la consolidation de mon parcours professionnel.

Remerciements

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à ma tutrice Claire Juillard pour son accompagnement pour mes deux années d’alternance chez SCOR. Je suis reconnaissante pour ses conseils avisés tout au long de cette période. Sa disponibilité et son expertise ont été essentielles pour mon apprentissage et ma progression. Grâce à son soutien j’ai pu non seulement acquérir de nouvelles compétences, mais aussi les mettre en pratique de manière efficace au sein de l’entreprise.

À mes Directeurs de Master, Irène Bouhadana et William Gilles, je les remercie pour leur encadrement académique et leur conseil pour évoluer dans le monde professionnel.

Enfin à mes collègues, je suis reconnaissante pour leur approche bienveillante et collaborative, leur patience, et leur partage de connaissances. Travailler avec eux a été enrichissant à bien des égards, et j’apprécie grandement l’esprit d’équipe et l’ambiance positive que nous avons cultivés ensemble.

Ce rapport d’alternance est le fruit de notre travail collectif et de vos contributions individuelles. Il représente non seulement mes efforts personnels, mais aussi le résultat de notre collaboration et de votre investissement à mes côtés.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
I. PRÉSENTATION DES MISSIONS	5
A. CONTRIBUTION AUX MISSIONS DU DPO	5
1. <i>Informier et conseiller</i>	5
a) Organiser des évènements de sensibilisation	5
b) Organiser des formations	6
c) Organiser des communications	7
2. <i>Contrôler le respect à la protection des données personnelles</i>	8
a) Participer à la veille réglementaire	8
b) Maintien du registre des traitements	10
B. CONTRIBUTION AUX TRAVAUX SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	11
a) Analyse d'écart	11
b) Projet de mise en conformité	12
c) Actions de sensibilisation.....	13
d) Actions de formation.....	14
II. ANALYSE ET RETOUR D'EXPÉRIENCE.....	15
A. CONTEXTE DE TRAVAIL	15
1. <i>Environnement de travail</i>	15
2. <i>Encadrement et tutorat</i>	16
B. ANALYSE CRITIQUE DE L'EXPÉRIENCE	17
1. <i>Points forts de l'alternance</i>	17
2. <i>Points à améliorer</i>	17
C. COMPÉTENCES ACQUISES	18
1. <i>Compétences techniques</i>	18
2. <i>Compétences personnelles</i>	19
a) Expression orale et écrite en anglais	19
b) Animation de réunions	20
c) Collaboration et travail d'équipe	20
d) Articulation avec mon master	20
D. ÉVOLUTION DES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE	21
REMERCIEMENTS.....	22

Annexe I

Our new organizational structure¹⁾

P&C

Jean-Paul Conoscente
P&C CEO

TBC
Deputy CEO P&C/ Head of SCOR Business Solutions

Maria Brohmi
Head of P&C Western Europe & MEA

Charles Bartlett
Head of P&C North, Central & Eastern Europe

Nicolas Berg
Head of P&C North America

Fabio Pinho
Head of P&C LatAm

Mukul Kishore
Head of P&C APAC

Eric Jenck
Head of Specialty Lines

Guillaume Ominetti
Head of Global Clients

TBC
Head of P&C FAC

Daniel Duesterhaus
Head of P&C UW Solutions

Neil Franklin
Global P&C CUO

Celia Vesselinoff
P&C COO

Anne-Marie Cical
Head of P&C Special Initiatives

Mihaela Topuzu-Medecin
P&C Chief of Staff

L&H

Frieder Kneuepling
L&H CEO

Redmond Murphy
Deputy CEO L&H, oversight of US, UK/Ire, Canada, SA

Chloe Wang
Head of Fast Growth Markets APAC

Dion Russell
Head of Mature Markets APAC

Pilar Santamaria Cases
Head of Continental Europe & LatAm

Bruno Latourrette
Head of Financial Solutions

Matthew Collins
Head of Longevity

David Suetterle
Chief Client Solutions Officer

Elsa Renouf
Head of Business Acceptance

Damien Bartlett
Head of Strategy / COO

Eileen Gorman
Chief of Staff

CFO

François de Varenne
Group Deputy CEO / CFO

Laetitia Sembach-Arnaud
Head of Group and SCOR SE Accounting

Olivier Gay
Head of Reporting

Catherine Fassi
Head of Reserving, Eco. & Capital Performance

Mathieu Giovachini
Head of ALM and Group Treasury

Thomas Fossard
Head of Investor Relations

Louis Bourrousse
CEO of SCOR Investment Partners

Vincent Foucart
Head of Risk Partnerships

Marie Croset
Head of Strategy & Corporate Finance

Bastien Albertus
Chief Data Officer

Olfa Haj Taieb
Head of Finance Delivery

Enis Ulas
Chief of Staff

CRO

Fabian Uffer
Group CRO

Eric Lecoeur
Head of Group Actuarial

Wolfgang Schanz
Head of Central Pricing

Sylvie Hulin
Head of Risk Coverage

Benoît Hugonin
Head of Prudential & Regulatory Affairs

Alexander Weger
Head of Risk Capital

Curdin Dalbert
Head of Risk Modelling

TBC
Head of Strategic Risk & Program Delivery

CSO

Claire Le Gall Robinson
Group Chief ESG Officer

Yves Goldschild
Chief Human Resources Officer

Vincent Bourrelly
Group Head of Corporate Affairs

Michèle Lacroix
Group Head of Sustainability

Dominic Schwer
Chief Legal Counsel

Alexandre Garcia
Group Head of Comm and Public Affairs

Annabelle Paillette
Chief of Staff

COO

Claudia Dill
Group COO

TBC
Chief Information Officer

Corinne Trocellier
Chief Transformation Officer

Patrick Sloukgi
COO Operations

Daniel Theben
Chief of Staff

GIA

Sophie Picard Jacques
Head of Group Internal Audit

CEO Office

Aurelie Dard
Advisor to the CEO

¹⁾N-2 CEO level, Personal assistants not included

Annexe II

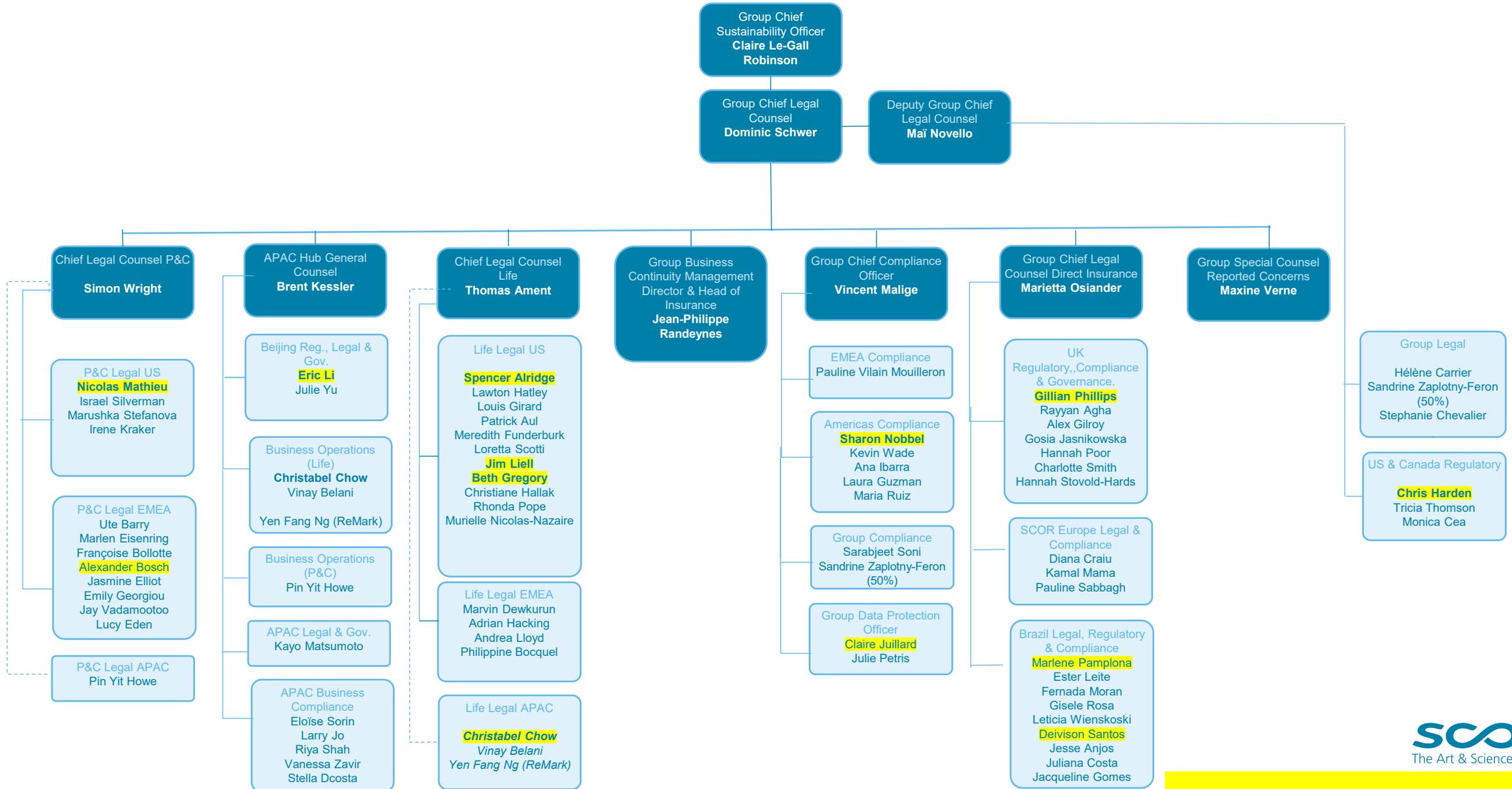
The SCOR Way - Associated Behaviors

1	2	3	4	5
<p>We CARE about clients, people and societies At SCOR, we are committed to listening to and prioritizing clients, people and societies by placing them at the center of everything we do. We take the time to understand the impacts of evolving trends and emerging risks to build solutions that anticipate future needs and contribute to more resilient societies.</p>	<p>We perform with INTEGRITY At SCOR, we uphold our promises and demonstrate consistency in what we say, in what we do, and in what we hold true. We recognize and we learn from our mistakes to foster an atmosphere of mutual trust and commitment both with our clients and among our employees.</p>	<p>We act with COURAGE At SCOR, we empower people to take decisions and overcome difficult challenges. We make choices that we can stand by, with the confidence to take accountability for their outcomes and to accept and act on feedback.</p>	<p>We encourage OPEN MINDS At SCOR, we encourage diversity of thought, background, culture, and experience, uniting under a common mission while embracing what makes each of us uniquely capable. We seek out a wide range of perspectives to challenge what we know and to make better decisions and more innovative ideas.</p>	<p>We thrive through COLLABORATION At SCOR, we contribute as individuals but move forward as a team, with the dedication to deliver our best work out of the trust that our colleagues are doing the same. Through collaboration, we multiply our capacities, deepen our capabilities and amplify our reach to expand our boundaries.</p>
Demonstrate a proactive approach in understanding and meeting (internal and external) client needs	Demonstrate integrity by making principled decisions in challenging situations, maintaining ethical standards.	Act with courage by taking calculated risks to achieve specific goals, considering the overall benefit to the team and organization.	Promote diversity and inclusion, creating an environment where diverse perspectives are valued.	Actively promote and participate in collaborative efforts that contribute to the success of projects.
Ensure team members and colleagues understand and prioritize client expectations, fostering a culture of client-centricity.	Ensure that ethical considerations are integrated into decision-making processes within the teams or organization.	Encourage and support team members in taking calculated risks to drive innovation and achieve objectives.	Foster an inclusive culture that values and celebrates diversity within the workplace.	Build and sustain a collaborative team environment, ensuring everyone's contributions are recognized and valued.
Display empathy by actively listening to team people, understand their challenges, and provide appropriate support.	Promote a culture of integrity and ethical behavior among team members and colleagues by setting and reinforcing high ethical standards.	Demonstrate courage by navigating through uncertainty or change, instilling confidence in team members.	Ensure diverse perspectives are actively sought and considered in decision-making processes.	Effectively address and resolve conflicts within the team members, fostering a collaborative and positive environment.
Foster a positive and inclusive work environment, ensuring people feel supported and valued.	Demonstrate transparency by openly and honestly communicating decisions and information to relevant stakeholders.	Address difficult conversations openly, professionally, and with empathy, seeking positive resolutions.	Seek and share industry knowledge, contributing to a culture of continuous learning within the team.	Promote and participate in knowledge-sharing initiatives, contributing to the overall growth of the team and organization.
Participate in projects or initiatives that positively impact the broader community.	Balance transparency with confidentiality, ensuring sensitive information is handled responsibly.	Prepare proactively for challenging discussions, navigate them with empathy and professionalism to maintain positive relationships.	Demonstrate adaptability by staying informed about industry trends and adapting to new information for the team's and organization success.	Ensure valuable insights and expertise are actively shared, contributing to the overall growth and success of the team and organization.

Legal & Compliance Organisation

Annexe III

(updated 01/09/2023)



Employees in yellow with managerial responsibility.

ATTESTATION DE PREMIER ENTRETIEN

Cette attestation doit être remplie avant la fin du contrat d'alternance et déposée sur l'application FORMA'link. Son contenu pourra y être reporté et précisé.

L'alternant

L'établissement de formation

La formation suivie

Le tuteur pédagogique

L'entreprise

Le maître d'apprentissage/tuteur

Pour chaque question, nous vous proposons d'attribuer une note de 1 à 5, selon l'échelle suivante :

1	2	3	4	5
Insuffisant	Juste suffisant	Plutôt bien	Bien	Très bien

1/ INSERTION DE L'ALTERNANT DANS L'ENTREPRISE

Comment l'alternant s'est-il adapté ?

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

Au fonctionnement
de l'entreprise :

A la culture de l'entreprise :

A l'équipe :

A la mission :

A la charge de travail :

Votre commentaire,
vos conseils :

2/ QUALITES PROFESSIONNELLES DE L'ALTERNANT :

1

2

3

4

5

Rigueur et précision :

Autonomie :

Motivation :

Compréhension de la mission :

Premiers pas dans la mission :

Votre commentaire,
vos conseils :

3/ REMARQUES GENERALES :

En tant que maître d'apprentissage/tuteur, indiquez votre satisfaction par rapport à :

1

2

3

4

5

L'alternant :

La formation théorique :

En tant qu'alternant, indiquez votre satisfaction par rapport au :

Déroulement de
votre formation :

Fait à :

Le :

Signatures :

L'alternant	Le maître d'apprentissage/tuteur	Le tuteur pédagogique
