



# UN RÉSEAU QUI PULSE!

RAPPORT D'ACTIVITÉ ALTER ÉGALES - 2020



**Caisse  
des Dépôts**  
GROUPE



**alter égales**  
cdc

LE RÉSEAU MIXITÉ

# SOMMAIRE

<b>Edito croisé</b> .....	4
<b>Nos actions et nos programmes</b> .....	8
Ateliers et conférences .....	9
Incub'action .....	11
- Digital & Mixité	
- Sexisme ordinaire	
Mentorat Fides .....	13
Défis sportifs solidaires .....	16
Communication .....	18
- Une newsletter mensuelle et un site Alter Egales dynamisés	
- Nouvelle infographie	
- Publication en synergie avec la direction de la communication	
- Les réseaux sociaux	
<b>Ouverture en interne et en externe</b> .....	22
<b>Au plus près des territoires et des filiales</b> .....	23
- Répartition des membres Alter Égales	
- Zoom sur les ambassadeurs	
<b>Travail avec les réseaux internes au sein du Groupe</b> .....	25
- UN.E : le réseau parité du groupe La Poste	
- Avec'L : le réseau de la mixité de SFIL	
- Mix'it : le réseau mixité d'ICDC	
<b>En externe avec des associations et réseaux professionnels</b> .....	27
- 2GAP : Gender and Gouvernance Action Platform	
- AME : Evidence 2020	
- Grandes Ecoles au féminin	
- Financi'elles	
<b>Temoignages membres du COMEX</b> .....	30
Ils soutiennent le réseau Alter Egales .....	31

# EDITO CROISÉ

**Eric Lombard, Directeur général du groupe Caisse des Dépôts et Virginie Chapron-du Jeu, Directrice des finances du groupe Caisse des Dépôts et Présidente d'Alter Egales**

## LA MIXITÉ, EN 2020, POUR VOUS, C'EST QUOI ?

### Eric Lombard :

2020 a été une source de défis pour chacune et chacun. Pendant les confinements successifs, il a fallu réinventer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'enjeu pour une institution et un Groupe comme le nôtre est de s'assurer que nous mettons toutes les conditions en place pour que cette mixité tienne dans le milieu professionnel en toutes circonstances, y compris en temps de crise. Parce que la mixité est une force pour le groupe Caisse des Dépôts et un principe auquel je suis personnellement très attaché : c'est un outil essentiel au service de notre performance et de la transformation de notre Groupe. Elle s'inscrit aussi dans nos missions d'intérêt général au service des Françaises et des Français. Notre index de l'égalité Femmes/Hommes se consolide au score de 92/100 en 2020. Je veux que nous soyons exemplaires en la matière et que nous continuions à progresser.



### Virginie Chapron-du Jeu :

En 2020, la mixité reste un enjeu fort sur lequel il faut continuer à se mobiliser. En tant que présidente d'Alter Egales, je porte la voix du réseau et ses ambitions au plus haut niveau. La mixité est la concordance des trois valeurs de notre réseau : l'altérité, l'égalité et la diversité. Au-delà du genre, la diversité elle est celle de l'intergénérationnel, des parcours professionnels et aussi des cultures. Pour réussir la transformation du Groupe, il faut plus d'agilité et plus d'interactions. Avec plus de 2 300 membres présents dans tous les territoires, dans toutes les filiales du Groupe et à l'Établissement public, Alter Egales souhaite par ses actions, par les ateliers ou les rencontres qu'il organise, être un créateur de liens, de partages d'expériences et d'idées au plus près du terrain.

## FACE À LA CRISE, EN 2020 LE DIGITAL S'INTENSIFIE. QUEL IMPACT ?

### Eric Lombard :

Le digital, c'est ce qui nous a permis de fonctionner pendant une grande partie de l'année ! Grâce aux outils que nous avons déployés très rapidement pendant la crise, nous avons pu assurer notre continuité d'activité, maintenir le lien avec nos clients et surtout maintenir le lien entre nous. C'est aussi un levier de flexibilité dans la gestion du temps : avec le télétravail, il est plus facile de concilier vie professionnelle et vie de famille et cela peut sans doute jouer demain, pour que les femmes osent plus souvent être candidates à des postes à responsabilité. Pour autant, je suis persuadé que le digital ne peut pas se substituer aux échanges sur place et aux moments de convivialité qui soudent nos collectifs et font la richesse de notre travail au quotidien. Il nous appartient – Comex, managers, équipes – de trouver le bon équilibre pour capitaliser sur les acquis de la crise en termes de télétravail, sans sacrifier cette dimension humaine.

C'est dans ce même esprit que nous développons le digital comme outil, pour nous permettre de mieux remplir la mission de la Caisse des Dépôts et pour agir au plus près des Françaises et des Français, pour répondre à leurs besoins. Avec la Banque des Territoires, nous concrétisons et accélérons la transformation des territoires vers un modèle plus durable et plus solidaire. Avec l'accès au très haut débit, l'accès aux services publics et aux démarches en ligne notamment dans le cadre des espaces France Services sur lesquels la Banque des Territoires et La Poste sont mobilisés, le digital est plus que jamais un facteur d'inclusion et d'équité entre les territoires, mais aussi entre les femmes et les hommes. Autre exemple, la Direction des politiques sociales a créé la plateforme « Mon parcours handicap », avec un dispositif simple, clair et accessible pour les personnes en situation de handicap mais aussi pour leurs aidants.

### Virginie Chapron-du Jeu :

Alter Egales est une plateforme d'expression de la mixité ! En 2020, plus que jamais, les réflexions et les démarches du réseau ont eu pour priorité l'écoute, le maintien du lien, l'adaptation en proposant de nouvelles actions. En un mot, se réinventer. Le réseau a démultiplié et optimisé sa présence digitale et s'est rendu plus visible. Notre offre de conférences et d'ateliers s'est transformé et nous avons adopté un format 100% digital. Une vraie réussite, avec des participants toujours plus nombreux. Dans un contexte de crise inédit, Alter Egales est resté très présent auprès de ses membres et de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Parmi les thèmes proposés : le stress, la charge mentale, la gestion du temps et le leadership en conditions extrêmes. L'objectif de ces rencontres est de donner à toutes et tous des outils de réussite, de confiance, d'optimisme. Un espace de respiration et de partage. Dans le cadre de l'incub'action Digital & Mixité, nous avons interviewé des femmes du digital, inspirantes et engagées. Un grand merci à elles pour leurs réflexions et leurs avis éclairés ! Face à la croissance du numérique et du travail à distance, il était utile de s'interroger, ensemble, sur comment l'on crée l'envie, la fierté, l'audace et l'agilité.

## ALTER EGALES FAIT RÉSONNER LA MIXITÉ DANS LE GROUPE ET AU-DELÀ. COMMENT CELA SE CONCRÉTISE ?

### Eric Lombard:

Alter Egales travaille de concert avec l'ensemble des associations et des réseaux en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein du Groupe. En 2020, les liens se sont particulièrement renforcés avec le groupe La Poste et son réseau de parité : UN.E. Celui-ci est singulièrement présent et actif dans les territoires et de belles synergies naissent avec Alter Egales. Je tiens également à mentionner les actions développées avec Mix'It, le réseau de la filiale Caisse des Dépôts Informatique (ICDC), ainsi qu'Avec'L, le réseau de SFIL. En outre, Alter Egales fait résonner la mixité, en interviewant, en mettant à l'honneur, des femmes membres des Comex du Groupe. Des modèles engageants, motivants, qui invitent à oser !

Cela se concrétise aussi à travers la participation et la contribution active du réseau Alter Egales à la course Odyssea en faveur de la lutte contre le cancer du sein et qui réunit chaque année des collaborateurs du Groupe pour un moment convivial et engagé. Je suis très fier que cette mobilisation n'ait pas faibli en 2020, même avec une version nécessairement revue en mode « #courseconnectée ».

Je suis particulièrement sensible à cette ouverture au Groupe, puisque nous avons lancé début 2021 un chantier commun, avec tous les dirigeants des filiales, pour renforcer les liens entre nos entités, mieux se connaître et mieux fonctionner ensemble. Le premier jalon de ce chantier est une réflexion collective sur notre raison d'être, avec une plateforme dédiée. Mais aussi un travail sur nos coopérations, notre fonctionnement en filières et entre réseaux territoriaux, ainsi qu'une réflexion sur la mobilité au sein du Groupe et son attractivité pour les futurs collaborateurs et collaboratrices. La mixité est un formidable vecteur d'attractivité et j'espère qu'Alter Egales continuera de porter ce message partout dans le Groupe.



### Virginie Chapron-du Jeu:

L'ambition d'Alter Egales en 2020 a été de renforcer ses liens avec les associations et les réseaux engagés pour la mixité. Ces partenariats intensifient notre force de frappe en faveur de la parité et de la promotion des femmes ; ils démultiplient notre puissance d'actions. L'équipe Alter Egales a été fortement mobilisée en tant que membre fondateur de 2GAP (Gender & Governance Action Platform). Cette nouvelle plateforme qui associe plus d'une cinquantaine de réseaux féminins et mixtes, des secteurs public et privé, a été lancée en mars 2020 avec pour ambition de rendre plus effective et plus visible la participation des femmes à la résolution des défis politique, économique, social et écologique. En novembre 2020, j'ai participé à l'événement annuel de l'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME). En tant que directrice des finances du Groupe et présidente d'Alter Egales j'ai pu apporter mon témoignage sur l'importance de la féminisation des Comex. Nous avons aussi contribué à la nouvelle étude lancée par Grandes Ecoles au Féminin sur l'atout de la mixité face aux risques dont les résultats seront présentés fin 2021.

## VOS SOUHAITS POUR 2021 ?



### Eric Lombard:

Mon souhait pour 2021 ? Une année placée sous le signe de la relance et de l'optimisme. Bien que la crise sanitaire perdure, nous parvenons progressivement et grâce à la responsabilité collective, à retrouver notre vie d'avant. Je crois fortement en la vitalité du collectif. Cette énergie est essentielle car nos objectifs

sont nombreux. Je cite en particulier la durabilité et l'inclusivité ! Je souhaite que 2021 apporte une impulsion continue, surtout pour les nouvelles générations et au plus près des territoires. Dans ce projet, Alter Egales apporte un fort soutien et mobilise ses membres et les collaborateurs du Groupe.

### Virginie Chapron-du Jeu:

L'année 2021 est une année anniversaire et charnière pour Alter Egales. Elle implique de se réinventer à nouveau, en étant à l'écoute de nos membres et des collaborateurs du groupe CDC pour rester ensemble mobilisés sur nos valeurs et contribuer par nos actions aux changements du Groupe. Le réseau a créé un socle solide et je me réjouis des opportunités qu'apporte la période actuelle pour répondre aux enjeux nouveaux de la mixité.

Le 25 novembre 2021, nous célébrerons les 10 ans d'Alter Egales. Cet anniversaire s'inscrit dans un moment de transformation du Groupe. L'ambition du réseau est d'écrire une nouvelle page, emplies d'énergie et de convictions en continuant à inscrire dans le temps ses engagements. Nous souhaitons bâtir ensemble cette nouvelle feuille de route du réseau en associant les membres et les ambassadeurs du réseau pour faire pulser la mixité !

# NOS ACTIONS ET NOS PROGRAMMES

De belles réalisations  
et des innovations –  
démultiplication de la  
créativité au creux de la  
crise

En 2020, les membres ont su faire preuve de créativité pour réinventer les programmes et actions, afin d'être à l'écoute de nouveaux besoins dus au contexte sanitaire.



## L'IMPACT DU RÉSEAU INTENSIFIÉ PAR L'UTILISATION DU DIGITAL.

Le digital s'est démultiplié dans les activités et les programmes du réseau. L'appropriation rapide de l'utilisation de solutions digitales a intensifié les relations à distance entre les femmes, les hommes, les jeunes générations et les moins jeunes dans tous les territoires. L'agilité et l'innovation sont au service des ambitions des membres d'Alter Egales.



### ATELIERS ET CONFÉRENCES

Ces espaces de respiration et d'échanges étaient particulièrement attendus pendant le confinement. Des membres motivés par les sujets de la mixité se sont réunis toujours plus nombreux grâce au distanciel. Sur les 18 rendez-vous, plusieurs thèmes ont été développés en écho aux valeurs du réseau :

- **L'altérité** : meilleure connaissance de soi et de l'autre au service du collectif
- **L'égalité** : soutien à l'égalité des chances en abordant les bonnes pratiques en faveur de l'évolution professionnelle
- **La diversité** : sensibilisation à la force de la différence dans la sphère professionnelle

Une pluralité de thèmes et de participants pour des rendez-vous à impact positif sur la créativité et l'efficacité collective.



15  
ateliers



3  
conférences



Environ 2 250  
participants

18/20

Note moyenne  
de satisfaction



- Charge mentale : l'alléger en pratiquant le minimalisme psychologique avec Evelyne Rys (décembre)
- Le leadership en conditions extrêmes avec Virginie Guyot (mars)
- Réussir vos échecs, vivre l'incertitude avec Charles Pépin (juin)
- Stress et crise, comment agir et s'entraider avec Dr Philippe Rodet (septembre)

## INCUB'ACTION DIGITAL & MIXITÉ

En 2020, l'incub'action Digital & Mixité se concrétise. Les femmes et les hommes du Groupe ont proposé une action phare : réaliser des portraits de femmes professionnelles du digital pour inspirer et attirer davantage de femmes dans ce domaine investi par les hommes. La publication des 6 interviews sur alter-egales.fr, Next et les réseaux sociaux ont connu un beau succès !



Evelyne Rys



Virginie Guyot



**Lisa Agostini,**  
étoile montante du digital, chargée de produits digitaux à la Banque des Territoires



**Rachel Cascajo,**  
rôle modèle du digital, responsable du département SI Finance au sein du secrétariat général Groupe



**Cyrielle Laffont,**  
gagnante du digital, product owner ETG au sein de la direction des systèmes d'information de la Direction des politiques sociales



**Nathalie Collin,**  
leader emblématique du digital et de l'innovation, DGA du Groupe La Poste en charge de la communication et du numérique



Charle Pépin



Dr Philippe Rodet



**Anne-Sophie de la Gorce, Marion Eymar et Sandra Moreels,**  
l'équipe des Experts numériques territoriaux au sein de la Banque des Territoires

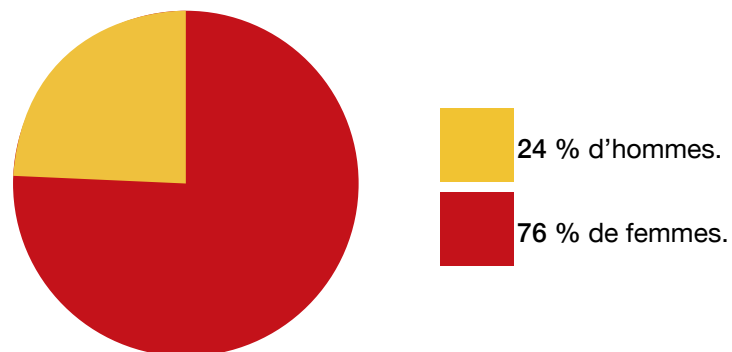


## INCUB'ACTION SEXISME ORDINAIRE

Le lancement d'une réflexion pour prévenir et agir contre les agissements sexistes a donné lieu à une incub'action. Plusieurs Directions des ressources humaines y ont participé dont celles de l'EP, Egis et ICDC. Un e-learning a été monté avec la startup Artips pour présenter la loi, les dispositifs RH, donner des clés pour agir.



**Une ambition :** présenter des capsules courtes adaptées aux nouvelles méthodes d'apprentissage.



128 personnes ont suivi le parcours, soit 24 % d'hommes et 76 % de femmes.



## MENTORAT FIDES

Alter Egales agit pour la rencontre des différences ! Et permet à chaque participant, quel que soit son entité, sa fonction, son lieu de travail de ressortir grandi d'une expérience fondée sur le partage et la confiance. Un programme d'entraide ouvert aux femmes et aux hommes désireux d'évoluer professionnellement, d'améliorer leur compétences relationnelles, grâce à un espace d'échanges a-hierarchiques.



### FIDES 6 (2019-2020) :



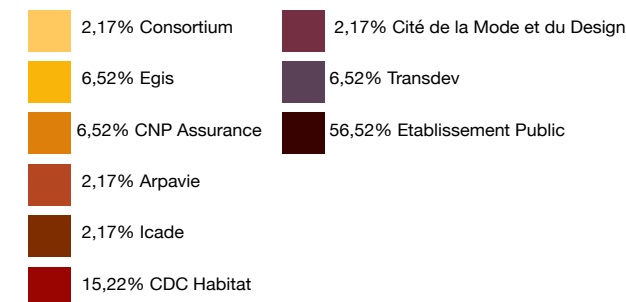
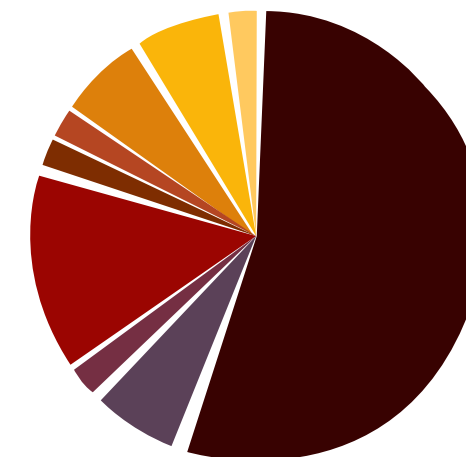
25 mentor(e)s



25 mentoré(e)s

**8,4/10**

Note moyenne de satisfaction





## FIDES 7 (2020-2021) :

Comité de pilotage élargi avec 4 filiales (Icade, Sfil, Transdev, CNP)



Dématérialisation de l'appel à candidature nov-déc



Campagne de communication à l'échelle du Groupe



Progression du nombre de participants : 35 mentor(e)s et 35 mentoré(e)s





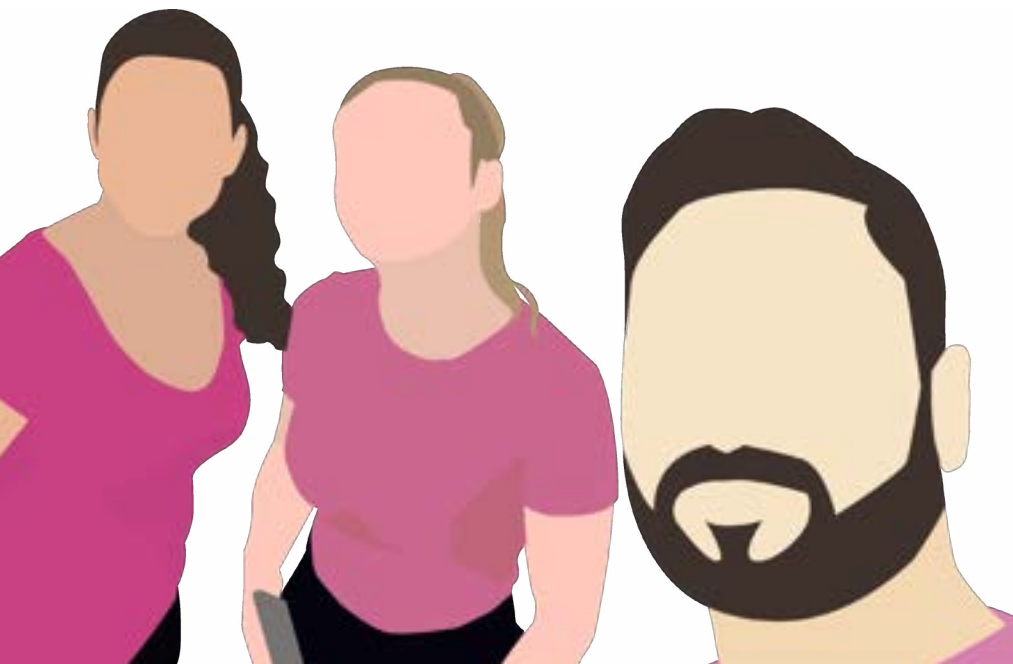
## DÉFIS SPORTIFS SOLIDAIRES



**Odyssea**: la solidarité s'est exprimée grâce à la course connectée.

Depuis 2015, Alter Egales se mobilise et organise la participation de l'Établissement public et des filiales.

En 2020, le réseau a participé à une nouvelle expérience : une #courseconnectée. Partout en France, 650 collaborateurs du Groupe ont couru sous la vague rose. Ils ont été nombreux à nous envoyer de belles photos.



## COMMUNICATION



## COMMUNICATION UNE NEWSLETTER MENSUELLE ET UN SITE ALTER EGALES DYNAMISÉS

La newsletter mensuelle d'Alter Egaux fait peau neuve en 2020 et se dote d'un format dynamique sur le fond et sur la forme pour :

- Mettre en visibilité les actions conduites en faveur de la mixité, à la fois au sein du réseau et en externe.
- Valoriser les femmes emblématiques du Groupe.

Le site internet Alter Egaux a connu une croissance forte de son taux de connexion avec des lecteurs et des membres de plus en plus à la recherche de collectif.



45 574 visites



Plus de 209 nouveaux membres engagés



742 profils mis à jour

## COMMUNICATION NOUVELLE INFOGRAPHIE



En 2020, Alter Egales se dote d'une nouvelle infographie. Créée grâce à un travail collaboratif avec des membres du réseau spécialisés en communication.



- Illustre les valeurs et ambitions du réseau
- Informe les collaborateurs du Groupe
- Invite à devenir membres et à s'investir
- Un vecteur de communication à l'externe

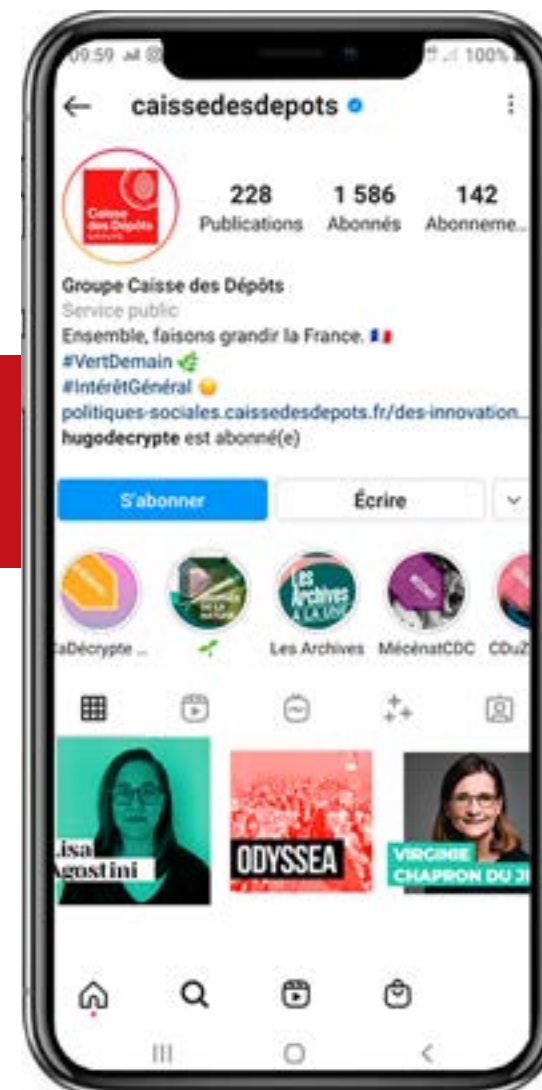


## PUBLICATION EN SYNERGIE AVEC LA COMMUNICATION DIRECTION DE LA COMMUNICATION

Création d'un mini site pour faciliter la participation des collaborateurs du Groupe au défi sportif solidaire Odyssea ! Une course connectée accompagnée par l'équipe digitale du groupe Caisse des Dépôts. Un grand merci à eux !



## COMMUNICATION LES RÉSEAUX SOCIAUX



Alter Egales renforce sa présence digitale à la fois depuis ses comptes et ceux du groupe Caisse des Dépôts. Une belle visibilité auprès des natifs du digital. @Alter\_Egales démultiplie son activité, accroît son nombre de followers.

- Nouveauté ! Le réseau fait son entrée sur LinkedIn.
- @caissedesdepots se lance sur Instagram. Alter Egales y fait de nombreuses apparitions.

# OUVERTURE EN INTERNE ET EN EXTERNE

## AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES ET DES FILIALES

### RÉPARTITION DES MEMBRES ALTER EGALS PAR ENTITÉS

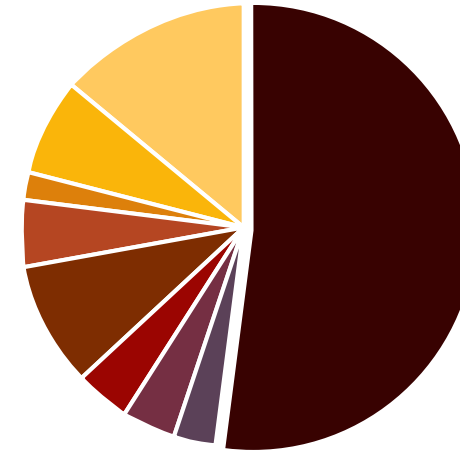


Les membres inscrivent leur engagements dans les valeurs et les objectifs du réseau. 209 nouveaux membres viennent apporter plus de diversité (filiales, femmes/hommes, régions).

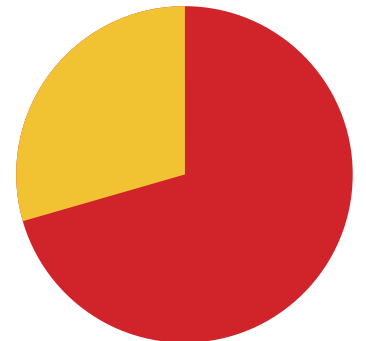
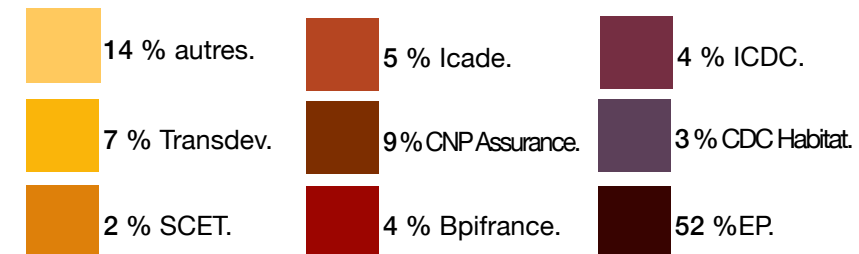
#### PARTENAIRES INTERNES



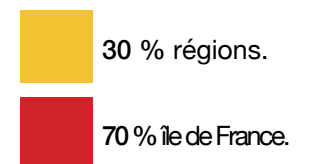
#### PARTENAIRES EXTERNES



Membres Alter Egaux



Par régions



## AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES ET DES FILIALES

### ZOOM SUR LES AMBASSADEURS

Une cinquantaine (cf. film 10 ans) d'ambassadeurs dynamisent le réseau en région et en filiale et contribuent à construire les programmes : Mentorat Fides, Atelier et conférences, Incub'Action, ...

#### Ils incarnent :

- Un réseau professionnel
- Un espace a-hiérarchique créatif et engagé
- Une meilleure diversité du Groupe
- Un pouvoir d'action collectif pour la mixité
- Un engagement à impact sur la transformation du Groupe



### TRAVAIL AVEC LES RÉSEAUX INTERNES AU SEIN DU GROUPE

### UN.E, LE RÉSEAU PARITÉ DU GROUPE LA POSTE

Alter Egales renforce sa collaboration avec les réseaux mixité et féminin du Groupe La Poste. Plusieurs réunions croisées ont permis de partager et d'identifier des actions communes.

Créé en octobre 2019, ses objectifs sont de :

- Poursuivre l'engagement de longue date du groupe La Poste en matière d'égalité professionnelle
- Faire progresser la parité
- Porter le changement, l'innovation et les valeurs de progrès

En novembre, Virginie Chapron-du Jeu témoigne dans une interview du réseau « Le sponsoring du ComEx comme levier de l'engagement en faveur de la mixité »



## TRAVAIL AVEC LES RÉSEAUX INTERNES AU SEIN DU GROUPE

### AVEC'L : LE RÉSEAU DE LA MIXITÉ DE SFIL

Créé en 2016, Avec'L a deux objectifs :

- Augmenter la visibilité des contributions des femmes au sein de la banque
- Améliorer leur représentativité dans toutes les instances et les filières, à tous niveaux



## EN EXTERNE AVEC DES ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX MIXTES ET FÉMININS



### 2GAP – GENDER AND GOVERNANCE ACTION PLATFORM

Association créée le 4 mars 2020, 2GAP est un collectif créé par 37 associations et réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé, dont Alter Egales. Son objectif : œuvrer pour le partage de la décision entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux, dans toutes les organisations. Son ambition est mondiale !

### MIX'IT : LE RÉSEAU MIXITÉ D'ICDC SEIN DU GROUPE



Créé en 2019, Mix'IT (anciennement Femini't créé en 2016), est un réseau ouvert à toutes et tous. Il permet échanges et partages pour faire évoluer la culture de l'entreprise et de mener des actions en faveur de la mixité.

## TRAVAIL AVEC LES RÉSEAUX INTERNES AU SEIN DU GROUPE



Alter Egales s'investit dans chaque action de 2GAP. Le réseau contribue à la lettre ouverte adressée au Président de la République, le 18 mai 2020. De cette opportunité découlera plusieurs rendez-vous avec le cabinet de la

Présidence, ainsi que ceux de plusieurs ministres et secrétaires d'Etat, pour présenter l'association, ses propositions et sa feuille de route.

En octobre, 2GAP publie une étude sur les pistes d'amélioration de l'Index Egalité Professionnelle et son application au secteur public. En décembre, un Laboratoire d'idées se constitue.

**EN EXTERNE  
AVEC DES  
ASSOCIATIONS  
ET RÉSEAUX  
MIXTES ET  
FÉMININS**

**AME : EVIDENCES 2020**



Créé en 2012, l'Alliance pour la Mixité en Entreprise regroupe plusieurs réseaux d'entreprise. Sa mission : favoriser le partage d'expériences, le benchmark et l'entraide entre les réseaux afin de devenir un moteur de féminisation du management des entreprises.

En 2020, Virginie Chapron-du Jeu témoigne pour l'événement annuel Evidences, sur « La féminisation des Comex »

**EN EXTERNE  
AVEC DES  
ASSOCIATIONS  
ET RÉSEAUX  
MIXTES ET  
FÉMININS**

**FINANCI'ELLES**



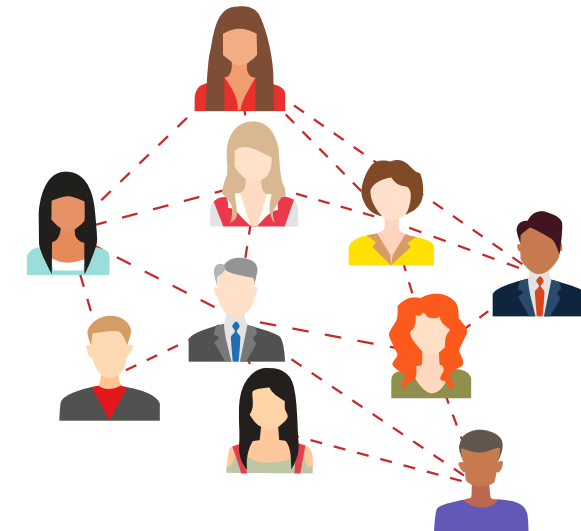
Financi'Elles est la première fédération de réseaux mixité du secteur financier. Sa mission : contribuer à améliorer et surtout accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la finance. Alter Egales œuvre à son dynamisme, surtout en prévision des 10 ans de Financi'Elles en 2021.



**GRANDES ECOLES AU FÉMININ**

Grandes Ecoles au Féminin (GEF) réunit des représentants des associations d'anciens élèves de 10 grandes écoles : Centrale Paris, ENA, École des Ponts ParisTech, ESCP Europe, ESSEC, HEC, INSEAD, Mines ParisTech, Polytechnique et Sciences Po.

En 2020, Alter Egales est partenaire de son étude dont la thématique et les résultats seront présentés en 2021 !



# TEMOIGNAGES MEMBRES DU COMEX

---

**EDITO CROISÉS D'ÉRIC LOMBARD  
ET VIRGINIE CHAPRON-DU JEU  
(PAGE 2 À 4)**



## TÉMOIGNAGES :

**UN SOUTIEN LARGE DU RÉSEAU ALTER EGALES AU  
PLUS HAUT NIVEAU ET PARTOUT DANS LE GROUPE.**



Mon engagement en faveur de la parité vient de mon expérience. Dès mon élection en tant que maire en 2008, il y avait plus de femmes que d'hommes dans mon équipe. Une femme était en charge des finances et un homme de l'enfance. Je suis ainsi particulièrement attachée à la nomination de femmes dans des responsabilités et je suis heureuse et fière de pouvoir compter, pendant mon mandat, autant de femmes que d'hommes au sein de la Commission de surveillance de la CDC. C'est un exemple qu'il faut poursuivre à tous les échelons du Groupe.

Sophie Errante (Présidente de la Commission de surveillance du groupe Caisse des Dépôts)



La mobilisation du réseau d'Alter égales, comme de l'ensemble des collaborateurs du Groupe Caisse des Dépôts, prend cette année un sens particulièrement fort au service de notre projet commun de lutte contre les fractures territoriales et sociales. Le résultat est là ! Malgré un contexte difficile, l'année a été riche en initiatives fortement porteuses de sens au service de nos territoires et de nos concitoyens quels qu'ils soient.

Olivier Sichel (Directeur général délégué et Directeur de la Banque des Territoires)



## TÉMOIGNAGES :



Agir en faveur de la Parité est une priorité pour le Groupe La Poste. Nous avons beaucoup progressé, nous affichons depuis 2018 un index égalité entre les Femmes et les Hommes de 94/100. L'écart des salaires n'est plus en faveur des hommes que de 0.2%. Nous comptons désormais 51,3% de femmes dans l'encadrement. Nous mettons l'accent sur la part des femmes au sein des cadres dirigeants avec l'engagement d'atteindre 40% à horizon 2025 contre 33% aujourd'hui.

Philippe Whal  
(Président-directeur général du groupe La Poste)



La mixité est une réalité chez Bpifrance, avec une parité hommes/femmes, et ce dans l'ensemble des entités y compris Bpifrance Investissement. Nous sommes très attentifs à donner des fonctions managériales à des femmes à des stades de plus en plus précoces de leur carrière, afin de créer des alternatives aux nominations encore souvent masculines dans les échelons de commandement de la Banque. Les femmes représentent 30% des postes à responsabilité et elles représenteront très bientôt 30% des membres de nos comités investissement. Nous sommes attentifs à accélérer l'agenda de parité chez nos clients, et notamment les fonds d'investissement. Nous développons des programmes d'incitation à l'entrepreneuse féminin au travers de nombreux relais associatifs, et sommes heureux de voir que 50% des créateurs d'entreprises accompagnés sont des femmes. Enfin nous cherchons à mesurer les biais de genre à l'octroi, et avons constaté sur le PGE que 25% des demandes avaient été faites par des femmes avec un taux d'octroi identique à celui des PGE déposés par les hommes.

Nicolas Dufourcq (Directeur général de Bpifrance)

## TÉMOIGNAGES :



En ayant permis de maintenir le contact entre nous en dépit du travail à distance, de développer de façon accélérée notre agilité digitale, mes équipes et moi-même sommes fiers de contribuer au développement d'Alter Egales et de tisser des liens plus denses et plus forts entre nous, pour toujours plus de mixité dans le Groupe.

Catherine Mayenobe  
(Secrétaire générale du groupe Caisse des Dépôts)



Enjeu de justice et de performance, l'égalité est importante à GDADFE. La digitalisation, avec la crise sanitaire, nous a permis de la renforcer par une visibilité accrue de nos collaboratrices et des modes de management plus collaboratifs et respectueux des équilibres vie professionnelle – vie privée.

Olivier Mareuse (Directeur des gestions d'actifs du groupe Caisse des Dépôts)

## TÉMOIGNAGES :



Il y a quelques années, en 1996 précisément, l'assemblée plénière de la Cour de cassation consacrait comme règle impérative le principe « à travail égal, salaire égal » déjà énoncé par la déclaration universelle des droits de l'homme en 1948.

Une question d'un autre siècle ?

Assurément oui si l'on se rapporte au calendrier !

Malheureusement non si on porte un regard sur l'actualité.

2021 : toujours autant de décisions de justice venant trancher ce que l'on a un peu honte de rappeler : femmes ou hommes doivent bénéficier d'un traitement identique durant leur vie professionnelle, rémunération, avancement, promotion et plus grande parité dans l'exercice des fonctions de management.

2021 : une proposition de loi « autoritaire » visant à établir une gouvernance d'entreprise paritaire...

Et partout, le constat, CDC inclus, qu'un long chemin reste à faire.

DJFSA, réunissant des juristes convaincus de la nécessité de défendre le principe de parité, s'enorgueillit de compter plus de femmes que d'hommes dans les fonctions de management dont deux directrices adjointes ! Tous les jours, l'auteur de ces lignes peut constater combien cette mixité est facteur de cohésion.

Non pas qu'un sexe apporte plus qu'un autre mais parce que cette parité à tous les étages permet, dans des conditions de travail égales, d'ouvrir la direction aux plus grands talents et trouver un équilibre dans les rapports professionnels.

C'est peut-être la raison pour laquelle DJFSA n'est pas un service juridique mono-genré et basiquement éditeur de normes, mais une direction composite, paritaire chercheuse de solutions pratiques.

Restons sensibles, grâce à la parité revendiquée, à la promotion du droit comme instrument de régulation civile mais aussi porteur d'évolutions sociales. Et n'ayons crainte d'être sanctionné, réprimandé, condamné pour réparer les grippage.

Pierre Chevalier (Directeur juridique et fiscal du groupe Caisse des Dépôts)

## TÉMOIGNAGES :



Bravo et merci pour ces 10 ans d'engagement pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ! Au côté de la DRH, c'est l'un des maillons de notre combat et de nos progrès : en 10 ans, 10 points de progression de la part des femmes dans l'encadrement dirigeant (aujourd'hui 44%). Mais restons mobilisés ! Bel anniversaire !

Paul Pény (Directeur des ressources humaines du groupe Caisse des Dépôts)



L'accélération du digital en 2020 marque un progrès dans l'évolution des modes de travail, et comme le progrès doit s'inscrire dans l'égalité, il doit accompagner l'accélération de la mixité. CQFD ! Je suis convaincue que la mixité est la clef de l'équilibre du monde professionnel, je soutiens Alter Egales pour poursuivre les efforts engagés depuis 10 ans.

Nathalie Tubiana (Directrice des risques du groupe Caisse des Dépôts)

## TÉMOIGNAGES :



Lier mixité et digital me semble judicieux, dans la mesure où la place des femmes y reste faible. La DPS s'efforce donc de corriger cette malheureuse tendance: ainsi dans tous nos projets de plateformes, telles que mon compte formation ou mon parcours handicap, la mixité est largement de mise dans les équipes.

Michel Yahiel (Directeur des politiques sociales, groupe Caisse des Dépôts)



La richesse qu'apporte le développement de la mixité doit être pleinement reconnue et valorisée. C'est pourquoi, au sein de GPS, j'ai, à mon arrivée en septembre dernier, mis en place un CODIR paritaire avec 4 femmes et 4 hommes et les deux nominations sur des postes de cadres dirigeants en 2021 ont été des femmes.

Antoine Saintoyant (Directeur des participations stratégiques du groupe Caisse des Dépôts)

## TÉMOIGNAGES :



Nous venons de traverser une année particulière qui a démontré toute la nécessité d'une organisation mixte et équilibrée. Hommes et femmes ne sont en effet pas logés à la même enseigne quand il s'agit de partager le temps, l'espace et les tâches domestiques ! Permettre à chacune et chacun de trouver une juste place et une reconnaissance professionnelle, c'est le combat d'Alter Egales depuis 10 ans et nous devons le soutenir plus que jamais !

Sophie Quatrehomme (Directrice de la communication du groupe Caisse des Dépôts)



En 2020, nos engagements en faveur de la mixité ont permis à Icade d'obtenir la note de 97/100 dans l'index d'égalité femmes/hommes. Nous poursuivons sans relâche nos objectifs de féminisation des fonctions d'encadrement ; en ce sens, et depuis sa création, notre appartenance au réseau Alter Egales est un atout précieux !»

Olivier Wigniolle (Directeur général d'Icade)

## TÉMOIGNAGES :



Conduire des actions concrètes en faveur de la mixité tel est l'engagement d'ICDC depuis plus de 3 ans maintenant.

Les enjeux sociaux et sociétaux actuels ont renforcé encore notre volonté d'agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Nous menons des actions sur le terrain afin de faire évoluer les mentalités et de lutter contre les stéréotypes tout en encourageant les jeunes femmes à intégrer les métiers de l'IT. Ainsi, un programme comme Mairaines « Elles Bougent » permet à des jeunes filles de découvrir, le quotidien de femmes ingénieures.

Convaincu de l'importance de la diversité et de la complémentarité dans l'entreprise, ICDC a initié dès 2020 un programme sur la sensibilisation au sexisme et la lutte contre les discriminations. En partenariat avec Alter Egales, la communauté Mix'IT a participé à la mise au point d'un e Learning avec Artips factory. Ce dispositif, dont le déploiement est prévu en 2021, à base de storytelling sera une excellente manière de transmettre des savoirs complexes à grande échelle.

Comprendre et agir sont les maîtres mots de nos actions. Des relais croisés d'informations et d'événements ont été réalisés. Des ateliers et des conférences en partenariat avec Alter Egales nous ont éclairé sur les thématiques telles que : Le leadership en conditions extrêmes, la charge mentale, les vertus de l'échec. Autant de sujets qui sont au cœur des préoccupations de nos collaborateurs.

ICDC s'inscrit plus que jamais dans une démarche globale d'évolution et d'accompagnement des comportements dans un monde en plein bouleversement.

Philippe Jeanneau (Directeur général d'ICDC)

## TÉMOIGNAGES :



Egis, acteur de la transformation de la Société, est solidement engagé pour la mixité et déploie un vaste programme lié à la Diversité et à l'inclusion, dont la mixité est une pierre angulaire. En s'appuyant sur la puissance d'action du réseau Alter Égales, nul doute que nous ferons, ensemble, bouger les lignes.

Laurent Germain (Directeur général d'Egis)



Alter Egales « hors les murs »

De nombreuses initiatives « hors les murs » pour le Groupe CDC Habitat : signature d'un partenariat avec la Fédération nationale Solidarité Femmes pour aider les femmes victimes de violences conjugales dans l'accès au logement, création du réseau Cit'Elles par Maisons et Cités, participation en AURA au réseau « Toutes habitantes » pour concevoir les logements de demain...

Anne-Sophie Grave (Présidente du directoire CDC Habitat)

## TÉMOIGNAGES :



Le groupe Compagnie des Alpes met au cœur de sa politique sociale l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et promeut la diversité sous toutes ses formes. C'est un enjeu majeur et central, et un des leviers d'innovation de nos organisations.

Dominique THILLAUD (Directeur général de la Compagnie des Alpes)

## TÉMOIGNAGES :



Le sujet de la parité entre les femmes et les hommes est au centre du débat public et je m'en réjouis. Dans les entreprises, et en particulier chez Transdev, il est manifeste que diversité et inclusion sont des leviers de performance et de bien-être.

En tant que leader mondial des transports publics, il est de notre devoir d'accompagner nos clients, les collectivités locales, dans cette démarche qui contribue au développement économique.

Notre métier est réputé pour être un métier d'hommes. Ce qui explique qu'aujourd'hui que les femmes représentent seulement 23% de nos effectifs.

C'est bien sûr loin d'être suffisant.

La Raison d'Être du groupe Transdev c'est de « permettre à chacun de se déplacer chaque jour grâce à des solutions sûres, efficaces et innovantes au service du bien commun ».

C'est le reflet de notre engagement pour les territoires.

C'est aussi notre volonté d'être à l'image de la diversité des personnes que nous transportons. C'est pourquoi nous avons des objectifs de progression ambitieux.

La pandémie de la Covid-19 nous a montré à quel point les avancées dans ce domaine sont fragiles.

Nous avons constaté que bien souvent, ce sont les femmes qui se sont mises en retrait de l'emploi pour rester avec les enfants lorsque les écoles ont fermé.

Dans chacun des pays où nous sommes présents nous observons ces tendances et nous cherchons, toujours en conformité avec les politiques locales, à développer une politique résolument égalitaire.

Thierry Mallet (Président-directeur général du groupe Transdev)

## TÉMOIGNAGES :



Féminiser SFIL est à la fois une conviction profonde qui reflète les valeurs qui fondent l'action de l'entreprise et une décision managériale que j'ai prise il y a déjà quelques années avec le Comex. Cette décision managériale a démontré son utilité économique par les très bonnes performances de SFIL durant son 1er plan stratégique 2016-2021.

SFIL a en effet atteint en 2020 93 points d'indice d'égalité professionnelle, en progrès constant depuis que nous sommes évalués (+6 points). Cette dynamique est avant tout le reflet de la priorité accordée à la féminisation des managers et des cadres dirigeants de la banque.

Même si cela reste insuffisant, l'encadrement de SFIL est aujourd'hui composé de 34% de femmes contre 23% en 2015. Pour cela, SFIL a misé et mise aujourd'hui sur différentes innovations comme bâtir le premier organigramme de succession entièrement féminin ou la sélection systématique d'au moins 1 à 2 candidates lors des recrutements avec incitations financières à la clef pour les chasseurs de têtes.

Nos objectifs pour notre 2ème plan stratégique 2021-2026 vont être renforcées et prendre essentiellement 2 formes. Féminiser encore le Comex pour atteindre rapidement au moins 40% de présence féminine. Renforcer encore le lien entre égalité professionnelle, diversité des origines et des parcours et dynamique de l'innovation et de la performance au sein de l'entreprise via notamment l'investissement dans l'intégration et la formation des apprentis et stagiaires de tous horizons ou encore l'utilisation de toutes les opportunités de mobilité offertes par l'appartenance au groupe CDC.

Philippe Mills (Directeur général SFIL)

Alter Egales fête ses 10  
ans en 2021 lors d'un  
anniversaire créatif !

---



**Alter Egales fête ses 10 ans  
le 25 novembre**

*Fête pulser la mixité*



**Caisse  
des Dépôts**  
GROUPE



56 rue de lille - 75356 paris 7 SP  
tel : 01 58 50 00 00  
[www.alter-egales.fr](http://www.alter-egales.fr)  
[www.groupecaissedesdepots.fr](http://www.groupecaissedesdepots.fr)

Conception et réalisation graphique : Emma Vasseur et l'équipe Alter Egaies CDC.  
Impression réalisé par l'imprimerie Caisse des Dépôts