



Rapport d'activité

2022 - 2024

SOMMAIRE

Édito du **Directeur général**

03

Le réseau **Alter Egales**

05

Égalité entre les femmes et les hommes

11

Handicap

18

Orientation sexuelle

24

FIDES

Notre programme de mentorat

30

Édito de **la présidente d'Alter Egales**

04

Le mot de **la directrice des ressources humaines**

10

Équilibre des temps de vie
Parentalité

15

Origines - apparence - âge

21

Altérité

Notre chaîne de podcasts

27

ÉDITO

Olivier Sichel

Directeur Général
du groupe Caisse des Dépôts



La Caisse des Dépôts affirme son engagement en faveur de la cohésion sociale et territoriale comme un pilier central de sa mission d'intérêt général.

Dans un contexte marqué par des transformations profondes, notre rôle est plus que jamais de fédérer les énergies et de construire des solutions durables pour réduire les inégalités et renforcer l'inclusion.

Les progrès ne s'expriment pleinement que lorsqu'ils permettent de dépasser toutes les facettes des inégalités, notamment celles qui concernent les femmes et les hommes en milieu professionnel.

En 2023, avec le comité exécutif de la Caisse des Dépôts, nous avons décidé de renforcer ses actions en lançant l'Année des mixités : une démarche visant à valoriser les diversités et à lutter contre toutes les formes de discriminations dans le milieu professionnel.

En 2025, notre établissement a reçu de l'AFNOR les labels diversité et égalité professionnelle, qui reconnaissent et challengent notre engagement de longue date à mettre l'égalité des chances et la diversité au cœur de notre politique employeur.

L'égalité professionnelle permet de garantir à chacune et à chacun les mêmes opportunités d'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution de carrière, quels que soient son genre, son origine ou son parcours.

La diversité enrichit nos organisations et nos territoires en y intégrant une variété de talents, de perspectives et d'expériences.

L'inclusion, quant à elle, garantit le sentiment de valorisation, de respect et la capacité de contribuer pleinement aux succès du Groupe.

C'est tout le sens de l'action menée par Alter Egales : créer un espace de dialogue, sensibiliser, former et fédérer autour d'une ambition partagée – faire de la mixité et de la diversité un moteur de cohésion, de coopération et d'efficacité.

Depuis sa création, en 2011, Alter Egales a su évoluer, se structurer, élargir son assise avec un nombre de membres sans cesse croissant, jusqu'à devenir aujourd'hui un acteur reconnu au sein du Groupe.

Son action est une illustration de la capacité de la Caisse des Dépôts à se transformer, à écouter et à intégrer la diversité des parcours et des talents de nos équipes.

À l'heure où les enjeux de transformation sociale, sociétale, technologique et environnementale s'intensifient, je tiens à saluer l'énergie et l'engagement des membres du réseau Alter Egales.

Leur mobilisation contribue à faire de la Caisse des Dépôts un employeur exemplaire et un acteur de référence en matière de partage de la gouvernance.

Poursuivons notre mobilisation et nos actions en faveur de l'égalité !

ÉDITO

Virginie Chapron-du Jeu

Directrice des Risques Groupe
Présidente de SFIL
Présidente d'Alter Egales



Promouvoir la mixité, facteur de performance, d'innovation, de transformation et de coopération, est depuis plusieurs années un enjeu pour les grands acteurs économiques, publics et privés, appelés à se transformer.

La force de la Caisse des Dépôts est de conjuguer plus de 200 ans d'une Histoire construite sur un socle de valeurs et avec une capacité éprouvée à soutenir et accélérer les grands changements de notre société.

Un terreau sur lequel notre réseau Alter Egales a construit son ambition et ses convictions, et poursuit sa mission entamée en 2011 avec une détermination toujours plus grande.

Aujourd'hui plus de 3 300 membres, 50 % de plus en 3 ans, se réunissent autour d'objectifs communs.

La diversité de leurs expériences, de leurs horizons, de leurs âges et de leurs métiers donne une puissance incroyable à Alter Egales et au Groupe en général.

Lorsqu'on interroge nos membres, ils soulignent la spécificité et la force du réseau comme espace d'innovation et d'épanouissement professionnel et personnel, totalement hors cadre hiérarchique. La parole y est libre et chacun y participe activement ou ponctuellement.

Depuis 3 ans nous avons fait le choix d'élargir le champ de nos actions à la lutte contre toutes les discriminations. L'Année des mixités, portée par le Comité exécutif de la Caisse des Dépôts en 2023 et 2024, a été un point d'ancrage salué par les membres du réseau et plus largement les collaborateurs du Groupe.

Nous avons souhaité que soient mis en lumière la richesse des profils et des talents au sein de la Caisse des Dépôts, et sensibiliser à l'importance de la diversité.

Je suis heureuse de voir que cette dynamique du réseau a été renforcée et accélérée par une présence territoriale plus profonde, grâce à l'engagement d'ambassadrices et d'ambassadeurs qui portent les convictions et la voix d'Alter Egales dans le Groupe.

Ils contribuent de façon essentielle à bâtir les programmes et mobilisent des collectifs plus larges dans l'ensemble des régions. C'est une impulsion incroyable et très créative !

Et le réseau a également renforcé sa participation aux actions de ses partenaires 2GAP, Financi'Elles et l'Alliance pour la Mixité en Entreprise (AME).

Les livres blancs de 2GAP, ainsi que les travaux de l'AME pour son événement Evidences ont permis de nourrir nos propres réflexions, et de contribuer à l'élaboration de textes de lois majeurs en faveur de l'égalité professionnelle.

Les RDV organisés à Bercy par Financi'Elles ont également été des moments forts permettant de rassembler de nombreux acteurs publics et privés engagés pour la mixité et l'égalité professionnelle.

Je tiens à remercier chaleureusement tous les membres d'Alter Egales, et en particulier les ambassadrices et les ambassadeurs, pour leur engagement et leur contribution à la réussite et aux évolutions du réseau.

Votre implication est essentielle pour faire bouger les lignes sur tous les sujets de mixité, de diversité et de lutte contre les discriminations en général. Je suis convaincue que nous avons encore beaucoup à accomplir ensemble.

C'est une joie et une fierté de vous faire découvrir ou redécouvrir au fil de ce rapport d'activités tout ce que nous avons pu réaliser ensemble, les principaux événements et actions déployés ces 3 dernières années.

Bonne lecture, visionnage de vidéos et écoute de podcasts...

LE RÉSEAU MIXITÉ DU GROUPE **CAISSE DES DÉPÔTS**

Créé en 2011, Alter Egales fédère une communauté de plus de **3 300 membres** - femmes et hommes, cadres et non-cadres - issus de toutes les régions et de toutes les entités du Groupe.

Réseau **a-hiéroglyphe**, Alter Egales s'appuie sur l'engagement de ses **ambassadrices et ambassadeurs** qui l'animent en région et au sein des filiales.

Sa **force collective réside** dans l'implication de ses **membres actifs** qui contribuent à concevoir et mettre en œuvre des programmes concrets.

Alter Egales concourt au développement de la politique d'**employeur responsable** du Groupe et à ses engagements en matière de **responsabilité sociétale** (RSE).

Le réseau agit dans le cadre de la **transformation du Groupe** et participe à **la promotion de la mixité** à tous les niveaux de décision.

Les actions du réseau s'articulent autour du **partage** de repères communs, de connaissances et de comportements en vue de renforcer **l'engagement** et la **coopération**.



Nos champs d'intervention

- **Promouvoir la mixité et l'égalité**

Sensibiliser, former et accompagner pour renforcer la culture de l'inclusion.

- **Encourager l'engagement collectif**

Développer des initiatives locales et nationales, portées par les membres du réseau.

- **Créer des espaces de rencontres**

Favoriser le mentorat, le partage d'expériences et la transmission intergénérationnelle.

Nos objectifs stratégiques

- Être partie prenante du **changeement** au sein du Groupe.

- Maximiser l'**impact de nos actions** et **accroître leur visibilité** en interne comme en externe.

- **Inspirer et accompagner** l'ensemble des collaborateurs pour favoriser une dynamique de **coopération** et de **responsabilité partagée**.

ENSEMBLE FAISONS BOUGER LES LIGNES

Le réseau porte les sujets d'égalité professionnelle, de diversité et d'inclusion au sein du groupe Caisse des Dépôts. À travers ses actions, Alter Egales soutient la promotion de la mixité à tous les niveaux de décisions.

CONTRIBUTION À LA TRANSFORMATION DU GROUPE

Alter Egales participe aux **réflexions** et engage des **actions** autour des enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion au sein du Groupe.

Alter Egales a contribué à **l'Année des mixités** en jouant un rôle d'interface avec les sponsors du Comex pour impulser de nombreuses actions de sensibilisation et lutter contre toutes les formes de discrimination.

Les actions du réseau, en faveur de la lutte contre les discriminations, s'inscrivent dans la démarche de **l' labellisation** « Égalité » et « Diversité » entamée par la direction des Ressources humaines en 2024.



FIDES, LE MENTORAT POUR GRANDIR ENSEMBLE



Alter Egales cultive l'**entraide** contribuant ainsi à développer la **coopération** au sein du Groupe. Des collaboratrices et collaborateurs sont ainsi mis en situation de cheminer dans leur environnement professionnel et de dépasser leurs limites :

- Évoluer et gagner en agilité dans un environnement en transformation.
- Mieux connaître le Groupe, ses enjeux, sa culture.
- Réfléchir à soi, son savoir être et sa posture professionnelle.

Le réseau contribue toujours plus à **faire bouger les lignes** dans nos univers professionnels en s'appuyant sur tous les talents aussi bien dans l'Établissement public qu'en filiales !

DES CONFÉRENCES

A travers des approches philosophiques, inspirantes ou pédagogiques, les conférences du réseau Alter Egales abordent des sujets aussi riches que variés : l'équilibre des temps de vie, les conflits constructifs, les biais inconscients ou encore l'audace.

Elles nous offrent l'occasion d'écouter et de progresser dans nos réflexions et dans nos pratiques.



DES ATELIERS ET TÉMOIGNAGES

Alter Egales questionne les idées reçues et déconstruit les croyances qui nourrissent les stéréotypes et les discriminations.

Grâce à l'éclairage d'intervenant(e)s, nous explorons des enjeux sociaux majeurs : diversité culturelle, apparence physique, maladie au travail, rôle des aidants, puissance du collectif...

DES INCUB' ACTIONS



Entre incubations et actions, les projets d'Alter Egales jouent collectif !

Chacun d'eux est co-construit par des membres du réseau, avec l'accompagnement de l'équipe Alter Egales.

Anticiper les défis de demain en s'appuyant sur la force du collectif !



UN RÉSEAU INFLUENCEUR ET SON ÉCOSYSTÈME

Le réseau amplifie ses actions au travers de son engagement dans les instances de décision de 3 grands réseaux de place (2GAP, Financi'Elles, Alliance pour la Mixité en Entreprise) lesquels ont un impact dans les secteurs publics et privés sur les enjeux de partage de la gouvernance.

Alter Egales est également partenaire de Grandes Écoles au Féminin et de leur événement GEF Start-up, qui soutient des femmes entrepreneures, souvent très jeunes ou étudiantes. La valeur n'attend pas le nombre des années !



DES DÉFIS SPORTIFS ET SURTOUT SOLIDAIRES

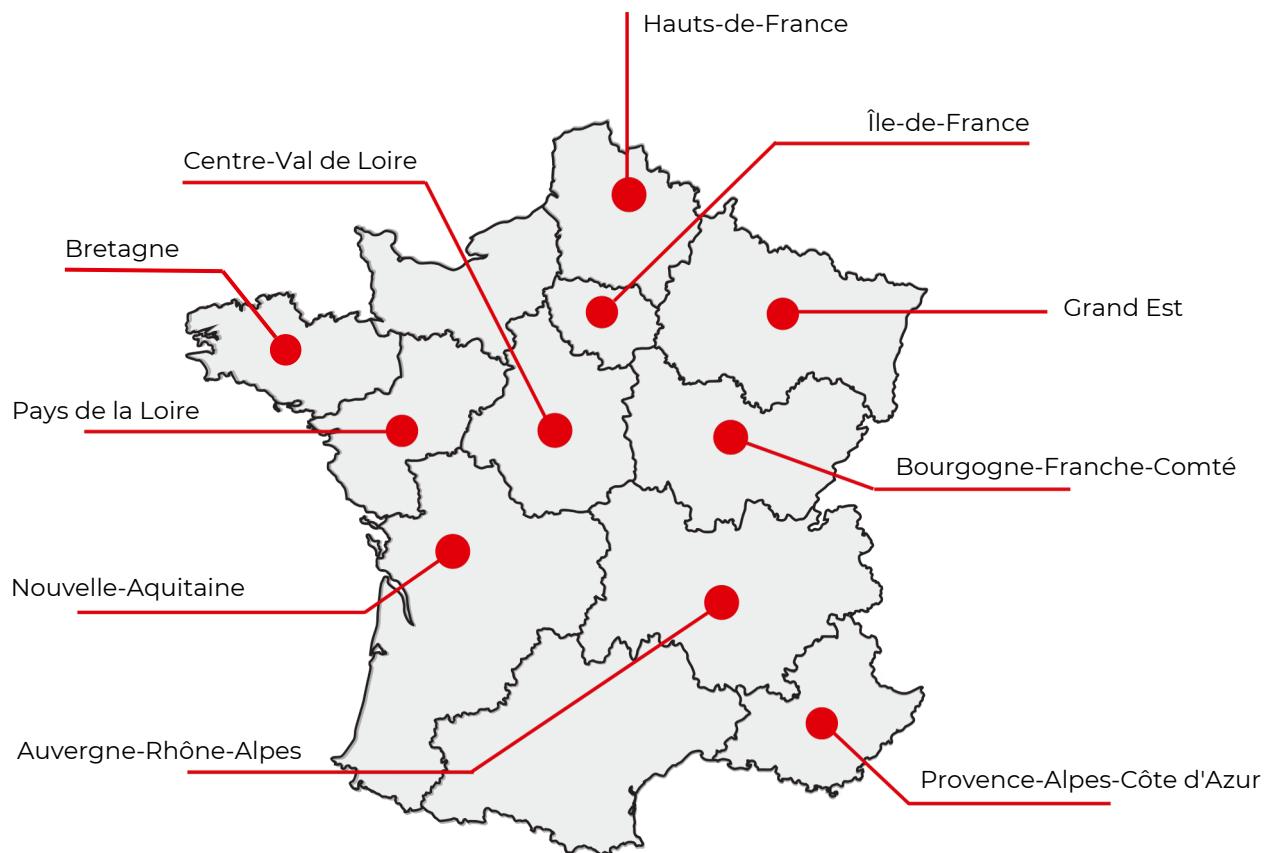
Ensemble, nous marchons / courons pour faire avancer la recherche contre le cancer. Ruban rose à Lille, Angers ou Strasbourg, la Marseillaise des Femmes, Enfants sans cancer et Odysséa à Paris ou en connecté ...

Le réseau se mobilise pour permettre à des enfants en situation de handicap de participer à ces événements sportifs au moyen d'une joëlette.



NOS AMBASSADRICES ET AMBASSADEURS

EN RÉGION



DANS LES ENTITÉS DU GROUPE



cde INFORMATIQUE



Le mot de la directrice des ressources humaines

**Aurélie
Robineau-Israël**



La direction des ressources humaines est au service de la transformation de la Caisse des Dépôts, et Alter Egales est son partenaire sur les sujets d'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les discriminations.

La Caisse des Dépôts mène une politique de tolérance zéro envers toutes les formes de discrimination, de harcèlement et de violence.

Elle s'est dotée de moyens de sensibilisation et de formation pour les équipes et les managers sur les questions de diversité, d'inclusion et de lutte contre toute pratique discriminatoire.

La démarche de labellisation AFNOR « Égalité » et « Diversité », lancée en 2023, est un puissant levier de transformation durable des pratiques de tout un chacun et de la culture d'entreprise.

Ce cadre exigeant se situe dans l'alignement des valeurs que nous portons en tant qu'institution d'intérêt général. Il couvre l'ensemble du parcours professionnel : recrutement, rémunération, sensibilisation et prévention des discriminations. Il incite à une amélioration continue et prône l'exemplarité à tous les niveaux hiérarchiques.

Cette ambition s'appuie concrètement sur l'engagement des équipes RH et la mobilisation de toutes les parties prenantes.

Elle est conduite au plus haut niveau par le Comité exécutif, notamment au travers des actions qu'il a portées lors de l'Année des mixités, avec le support organisationnel d'Alter Egales.

Alter Egales qui joue un rôle important et complémentaire à celui de la direction des ressources humaines. Car c'est un espace qui porte nos valeurs d'altérité et d'égalité, et est tout à la fois une sorte de laboratoire d'idées et un réseau de terrain.

Par ses actions de sensibilisation, d'alerte et de déconstruction des stéréotypes, il nourrit la réflexion de ses membres et promeut une culture inclusive permettant à chaque collaborateur de développer son potentiel professionnel.

Je tiens à saluer l'engagement de toutes celles et ceux qui s'investissent aux côtés d'Alter Egales.

Ensemble, continuons à favoriser la réflexion et la diffusion de bonnes pratiques permettant à chacun de se sentir inclus et reconnu.



ÉGALITÉ
Entre les femmes et les hommes



Conférence avec Chloé Meyzie, cheffe d'orchestre

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un objectif fondamental des politiques publiques, mais aussi un enjeu stratégique pour les organisations. Reconnue comme un facteur de performance, de cohésion sociale et d'attractivité, elle est aujourd'hui au cœur des démarches de responsabilité sociétale des entreprises et des institutions.

Malgré un cadre légal renforcé, les inégalités persistent : accès inégal aux parcours de carrière, écarts de rémunération, sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité et dans certains secteurs clés de l'économie, surreprésentation dans les emplois précaires ou à temps partiel, stéréotypes de genre dans les choix d'orientation ou les métiers.

En France, à poste et compétences équivalents, un écart salarial de 9 % subsiste entre les femmes et les hommes.

Les femmes représentent seulement 30 % des cadres dirigeants. Elles assument près de 70% du temps consacré aux tâches domestiques, ce qui impacte directement leur carrière.

Ces inégalités s'enracinent dans des mécanismes complexes, mêlant stéréotypes, freins culturels, et biais organisationnels.

Promouvoir une réelle égalité, c'est donc agir à la fois pour l'équité sociale et pour l'efficacité collective.

C'est dans cette dynamique que le réseau inscrit son action, en accompagnant les acteurs et actrices du changement, et en impulsant des démarches concrètes en faveur de la mixité, de la diversité et de l'inclusion.

Le réseau Alter Egales s'engage pleinement, en accompagnant les acteurs et actrices du changement, et en développant des actions concrètes au service de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le cycle de conférences a illustré toute la variété et la richesse des sujets abordés autour de ces enjeux majeurs.

Ont été explorées des thématiques liées à la **mixité des métiers**, avec des interventions inspirantes sur les femmes dans la Tech ou encore les parcours remarquables de

Chloé Meyzie, cheffe d'orchestre, **Juliette Jourdan**, commissaire-priseur, et **Gabrielle Vernier**, championne de rugby.

La réflexion s'est également portée sur l'inclusion et la diversité en entreprise, à travers des conférences dédiées aux **conflits et mixités au travail**, à l'impact des **quotas** comme levier d'inclusion, ou encore aux **tensions** suscitées par les politiques inclusives.

La question de **l'égalité salariale et de la négociation** a été abordée en déconstruisant les idées reçues sur l'égalité salariale et en offrant des repères pour conduire une négociation salariale.

La **lutte contre les préjugés** a occupé une place importante qu'il s'agisse des relations F/H au travail, des moyens de casser les stéréotypes, de se libérer des biais pour mieux coopérer, de déjouer les pièges sexistes subtils en entreprise ou encore d'analyser **le sexisme** à travers la Pop Culture.

Des ateliers de **développement personnel** ont permis d'accompagner les participants dans une dynamique positive, avec des thématiques fortes telles que « **en finir avec le complexe d'imposture** » et « **cultiver l'audace** ».

Table ronde « **Conflits et mixité au travail** » avec Maître Alice Mounier, avocate en droit social, Claire Hervy, médiatrice, et le docteur Philippe Rodet.





Égalité professionnelle : regards croisés entre générations et pouvoir au féminin

Lors d'Évidences 2024, l'AME a réuni expertes, dirigeantes et jeunes générations pour croiser les visions sur l'égalité professionnelle. Deux temps forts: un dialogue intergénérationnel inédit et une table ronde sur la féminisation des instances dirigeantes. Un événement riche en échanges, à (re)découvrir.

« Des choix guidés par la passion » avec Juliette Jourdan, commissaire-priseur

L'hésitation d'un acheteur, l'impatience d'un autre, l'excitation d'un troisième... Voici l'atmosphère électrique d'une salle de vente dans laquelle évolue Juliette Jourdan, commissaire-priseur, qui nous ouvre les portes de ce monde fascinant, autrefois la chasse gardée des hommes.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

HCE | HAUT CONSEIL
À L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

A la rencontre de Chloé Meyzie, cheffe d'orchestre inspirante et engagée

Saviez-vous que seulement 4 % des chefs d'orchestre français sont des femmes ? Chloé Meyzie nous a raconté son parcours, sa combativité, ses expériences heureuses, et les rencontres enrichissantes qui lui ont permis d'arriver à ce poste !

État des lieux
du sexisme en France
à l'heure de la polarisation

Rapport n°2024-01-22-STER-61, publié le 22 janvier 2025

État des lieux du sexisme en France

Le dernier rapport du Haut Conseil à l'égalité dresse un état des lieux percutant du sexisme en France, entre avancées, résistances et polarisation inquiétante. Un éclairage essentiel pour comprendre les tensions actuelles autour des questions d'égalité.

Retrouvez [tous nos articles](#)



ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PARENTALITÉ



Conférence « Gestion des émotions dans l'équilibre vie pro / vie perso » avec Stéphane Kato Charlot, ancien officier du RAID

Dans un contexte de transformation continue des organisations et de diversification croissante des parcours personnels et professionnels, la question de l'équilibre des temps de vie s'impose comme un enjeu majeur.

Il ne s'agit plus simplement de « gérer » son emploi du temps, mais bien de repenser l'environnement de travail afin qu'il soit plus humain, inclusif et respectueux des rythmes de chacun, quels que soient l'âge, les responsabilités familiales ou les aspirations individuelles.

Conscient de ces enjeux, notre réseau s'est mobilisé pour faire émerger ces thématiques, lever les freins culturels encore présents, et proposer des espaces d'expression et de co-construction.

La webconférence « **Qualité de vie ou performance : faut-il choisir ?** », organisée en partenariat avec la direction des ressources humaines Groupe, a permis de rappeler une conviction forte : le bien-être des collaborateurs et l'efficacité des organisations ne s'opposent pas – ils se renforcent mutuellement.

Le réseau Alter Egales a souhaité adresser deux autres clés de la performance collective : **la gestion des émotions et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.**



À l'image du RAID, où la discipline émotionnelle, la lecture des signaux faibles et la cohésion sont au cœur de la performance, Stéphane Kato Charlot, ancien officier du RAID, nous a invité à repenser les facteurs humains comme des atouts stratégiques au service de l'efficacité collective.

Entre incubations et actions, les projets d'Alter Egalites jouent collectif !

Chacun d'eux est co-construit par des membres du réseau, avec l'accompagnement de l'équipe Alter Egalites.

Un groupe de 31 membres engagés a ainsi participé pendant six mois à des ateliers collaboratifs sur le thème : « **En quoi l'équilibre des temps de vie est-il un facteur d'égalité et d'inclusion ?** ».

Dans un cadre a-hiéarchique et bienveillant, ces échanges ont permis de questionner les pratiques, de partager les vécus et d'identifier des leviers concrets.

Parentalité : un enjeu d'équité, d'engagement et d'attractivité

Concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale représente un défi quotidien pour de nombreux collaborateurs. La parentalité, en particulier, met en lumière des tensions fortes : surcharge mentale, quête de perfection, complexité organisationnelle ... jusqu'à l'épuisement.

Soutenir la parentalité en entreprise ne consiste pas uniquement à alléger le quotidien des parents. Il s'agit d'un engagement structurant en faveur de l'inclusion, du bien-être au travail et de l'attractivité des organisations. Cette approche bénéficie à tous les salariés, rassure ceux qui envisagent de devenir parents et renforce la cohésion sociale interne.

L'atelier « **Quand la parentalité s'invite au travail** » a été l'occasion de partager des outils pratiques ainsi que des éclairages sociologiques pour mieux articuler parentalité et parcours professionnel.

Au-delà des solutions, cet espace d'échange a également permis d'ouvrir une réflexion individuelle sur la place accordée à la parentalité, actuelle ou à venir.

Enfin, la conférence avec Anne Peymirat sur le thème du « **syndrome du wonder parent** » a mis en lumière les injonctions contradictoires qui pèsent sur les parents et a rappelé l'importance de déculpabiliser, de normaliser les difficultés et de proposer un accompagnement adapté.



HANDICAP

Un Français sur cinq est concerné par un handicap, soit près de 12 millions de personnes. Parmi eux, 85 % découvrent leur handicap à l'âge adulte et 80 % vivent avec un handicap invisible.

Pour renforcer la visibilité aux réalités vécues au quotidien, **Alter Egales a donné la parole à six collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap, de l'apprenti au membre du Comex**. Face caméra, ils et elles racontent leurs parcours, leurs défis, leurs fiertés et leurs aspirations, avec sincérité, conviction, sensibilité... et parfois une pointe d'humour.

Dans le cadre de l'Année des mixités, nous avons par ailleurs intensifié nos actions de sensibilisation, notamment en proposant un cycle de conférences thématiques destiné à croiser les regards, nourrir la réflexion collective et encourager une culture d'inclusion durable.

Handicap et sexism Quand les deux se conjuguent

Seules quatre femmes handicapées sur dix sont « actives » contre sept personnes sur dix dans la population générale.

Cécile Extenso et Béatrice Pradillon explorent les mécanismes d'exclusion à l'intersection du handicap et du genre.

Cette conférence a mis en lumière les discriminations spécifiques que peuvent rencontrer les femmes en situation de handicap, et appelle à une vigilance accrue face aux doubles stigmatisations, dans la sphère professionnelle comme dans la société.



Les Jeux Paralympiques ont changé ma vie

Thu Kamkasomphou, athlète paralympique multi-médaillée, partage un témoignage inspirant sur le pouvoir transformateur du sport. Elle raconte comment la pratique sportive de haut niveau lui a permis de se reconstruire, de gagner en confiance et de faire de son handicap une force. Un message porteur d'espérance et de dépassement de soi.

Handicap invisible comprendre et sensibiliser

Sandra Painbéni aborde les handicaps qui ne se voient pas mais qui ont un impact réel sur la vie quotidienne et professionnelle : troubles cognitifs, sensoriels, psychiques, etc. Elle propose des clés pour mieux identifier ces situations, en parler sans tabou, et adopter des postures inclusives au sein des équipes.



Handicap : nos collègues témoignent !

Avec conviction, sensibilité et humour, elles/ils nous livrent, face caméra, leurs parcours, leurs combats, leurs fiertés et leurs espoirs.

De l'apprenti au membre du Comex, découvrez ces témoignages émouvants et inspirants qui battent en brèche les idées reçues sur le handicap.



Handicap invisible : comprendre et sensibiliser

A travers son vécu, Sandra Painbéri partage les impacts du handicap invisible sur son quotidien, entre fatigabilité, charge mentale, les enseignements qu'elle en tire tant sur le plan personnel que professionnel, et l'importance de se déclarer malgré les freins psychologiques.



Les DYS : 7 millions d'invisibles

Derrière ces mots se cachent des troubles cognitifs affectant le langage, la lecture, l'écriture, le calcul ou l'attention, que Corentin nous aide à mieux comprendre en tout en montrant en quoi ces profils peuvent être un atout pour les entreprises.



Les jeux paralympiques ont changé ma vie

Rencontre inspirante avec Thu Kamkasomphou, figure emblématique du handisport et collaboratrice du Groupe La Poste.

Elle y partage ses parcours, ses combats, sa force mentale et sa vision de l'évolution du handisport.



ORIGINES réelles ou supposées
APPARENCE - ÂGE

Selon le défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail, 23% des personnes actives en France déclarent avoir été victimes de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi, sans différence significative selon le secteur d'activité.

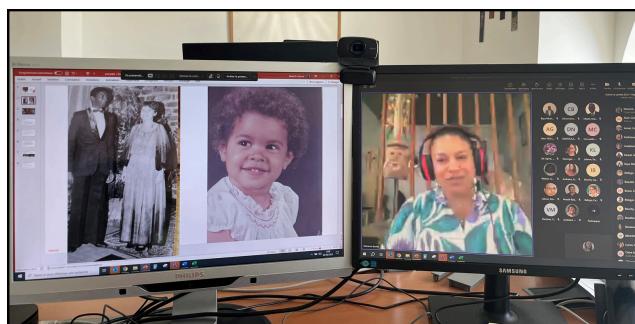
D'après l'Insee, près de la moitié (48 %) des personnes victimes de discriminations affirment avoir fait l'objet de ces traitements défavorables en raison de leurs origines, réelles ou supposées, 32 % en raison de leur apparence physique et 23 % de leur âge.

Ces discriminations peuvent fragiliser les collaborateurs et freiner leur développement. Pour l'organisation, cela se traduit par une perte de talents, une créativité et une performance réduites, tout en compromettant sa responsabilité sociale et son engagement en faveur d'un environnement inclusif.

En plaçant ces sujets au cœur de sa programmation, Alter Egales affirme que l'inclusion ne se limite pas à des quotas ou à des intentions : elle se construit au quotidien, dans la reconnaissance des individualités et le rejet actif des discriminations.

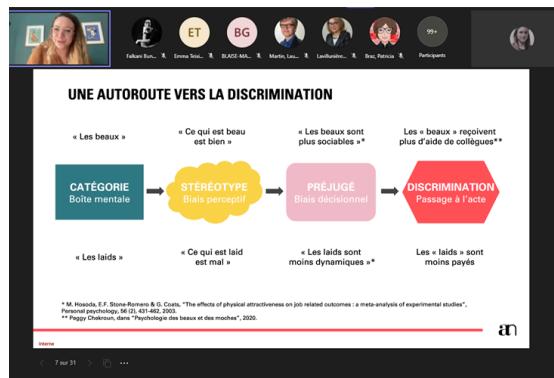
Dans la conférence «**Du quartier aux podiums**», Nodjialem et Keyidi Myaro ont partagé leurs expériences et ont montré les obstacles rencontrés par les talents issus des quartiers populaires, notamment dans des secteurs perçus comme élitistes tels que la mode.

Ces témoignages soulignent que compétence, créativité et ambition ne connaissent ni frontières sociales ni codes figés.



La conférence «**Je ne suis ni noire, ni blanche, je suis moi**», animée par Marianne Bathily, a mis en lumière la complexité des identités métissées et invité à sortir des cases rigides pour reconnaître la richesse des parcours pluriels.

Le webinaire « **Trop beaux, trop gros, trop tatoués : quelle place, quels risques ?** », animé par la sociologue Valentine Poisson, a permis d'ouvrir un dialogue sur l'apparence physique dans le monde du travail, rappelant que les corps sont constamment scrutés, catégorisés et valorisés - ou pénalisés - selon des normes implicites de conformité.



Enfin, la conférence « **L'apparence physique : quelles croyances et quels impacts sur la vie professionnelle ?** », organisée dans le cadre de l'Année des mixités, a permis de sensibiliser sur les stéréotypes liés à l'apparence et leurs conséquences sur les carrières.

Isabelle Barth, professeure des universités et chercheuse en sciences du management, a présenté des solutions concrètes pour identifier et corriger les comportements dysfonctionnels, facteurs de contre-performance dans les organisations.

Autre facteur de discriminations, l'âgisme est l'un des préjugés les plus répandus et pourtant les moins débattus.

À l'occasion de l'Année des mixités, Alter Egales a exploré ce sujet avec Florence Bonnevay, chercheuse et conférencière sur les enjeux intergénérationnels.

La webconférence « **L'âgisme, un préjugé qui refuse de prendre sa retraite !** » a permis de dépasser des croyances qui associent l'âge à un manque de dynamisme, une obsolescence des compétences ou une moindre adaptabilité, et de reconnaître la valeur des collaborateurs à chaque étape de leur carrière.



Quatre générations coexistent aujourd'hui dans les organisations, chacune influencée par un contexte sociétal spécifique. Si cette lecture éclaire certaines tendances, elle peut conduire à des stéréotypes générationnels (*Boomers* perçus comme rigides, *génération Y* comme impatiente, *génération Z* comme fragiles), sources de tensions et de jeunisme.

Afin de distinguer les faits des idées reçues et de dépasser ces représentations, l'atelier « **Les générations si lointaines... si proches !** », avec Patrick Scharnitzky, docteur en psychologie sociale, a permis d'identifier les mécanismes sociaux à l'œuvre et de mieux comprendre les interactions entre générations.



ORIENTATION SEXUELLE

En milieu professionnel, l'orientation sexuelle demeure l'un des sujets les plus tus, malgré des discriminations bien présentes.

Selon une enquête récente, plus de la moitié des personnes LGBT+ ne se sentent pas pleinement visibles sur leur lieu de travail.

Pire encore, 39 % de celles qui le sont déclarent avoir subi des propos ou des comportements discriminants.

Ces chiffres traduisent une réalité préoccupante : le poids du silence, de la dissimulation et de l'auto-censure.

Des stéréotypes qui isolent et fragilisent

Les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle se manifestent sous diverses formes : remarques déplacées, moqueries banalisées, curiosité intrusive, ou encore injonctions à se taire. Ces attitudes minent la confiance, favorisent l'isolement et forcent certaines personnes concernées à jongler entre authenticité et sécurité.

Ainsi 70 % des personnes LGBT+ ont déjà omis volontairement de faire référence au sexe de leur conjoint au travail.

Face à ces constats, Alter Egales a fait de la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle une priorité en multipliant les actions de sensibilisation, de visibilisation et de libération de la parole.



👉 [Découvrez des témoignages engagés](#)

Des engagements personnels et collectifs au service d'une culture inclusive

À l'occasion de la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, Alter Egales met en lumière des initiatives personnelles fortes au sein des entreprises du groupe.

Chez GRTgaz, des salarié·e·s ont pris l'initiative de créer un collectif LGBT+ & allié·e·s dès 2020, soutenu par la direction, pour favoriser un environnement de travail inclusif et bienveillant.

À la SFIL, un collaborateur engagé initie une dynamique similaire, en posant les bases d'un réseau et en encourageant le dialogue sur les sujets LGBT+.

Ces témoignages montrent comment des engagements individuels peuvent impulser des changements collectifs, appuyés par des politiques RH inclusives et un soutien managérial fort.

Des temps d'échange pour sensibiliser et débattre

Un premier atelier de sensibilisation « **Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre** » avec Valentine Poisson, spécialiste des questions de diversité, explorait la question de la visibilité LGBTQ dans le monde du travail et les freins encore à l'œuvre.

La webconférence « **Entreprise LGBT+ friendly : comment construire une culture inclusive ?** » avec Marcy Charollois, experte en diversité et inclusion » portait sur les biais inconscients liés à l'orientation sexuelle, en s'appuyant sur des apports issus des sciences sociales et du vécu professionnel de nombreux agents.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche globale visant à interroger nos stéréotypes, nos biais inconscients ou encore nos « blagues anodines ». Lutter contre ces discriminations, c'est aussi repenser les critères implicites d'intégration, de légitimité, de conformité.

C'est, enfin, créer un cadre professionnel bienveillant où chaque personne devrait pouvoir – si elle le souhaite – affirmer son orientation sexuelle et/ou son identité de genre sans craindre pour son quotidien au travail ou son parcours professionnel.

Pour aller plus loin sur ce sujet, Alter Egales propose le podcast intitulé « **Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre** ».

Dans cet épisode, Valentine Poisson revient sur l'enjeu majeur de l'inclusion LGBT au travail : avoir la même liberté de parole quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre. Elle explique les comportements à éviter en milieu professionnel, comme les blagues déplacées, les questions intrusives ou les stéréotypes.

Elle rappelle les risques que ces attitudes font peser sur les personnes concernées : isolement, mal-être, perte de confiance, mais aussi les conséquences juridiques pour l'entreprise.



AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS
LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE
ET À L'IDENTITÉ DE GENRE

ÉCOUTER

 **ALTÉRITÉ****PODCASTS**

PODCASTS



EN FINIR AVEC LE COMPLEXE
D'IMPOSTURE

[ÉCOUTER](#)



RELATIONS FEMMES/HOMMES AU
TRAVAIL : ON NE PEUT PLUS RIEN
DIRE, ON NE PEUT PLUS RIEN FAIRE

[ÉCOUTER](#)



DEVENIR LE PARENT DE SON
PARENT

[ÉCOUTER](#)



TROP BEAUX, TROP GROS, TROP
TATOUÉS : QUELLE PLACE, QUELS
RISQUES ?

[ÉCOUTER](#)



OSER LA NÉGOCIATION SALARIALE

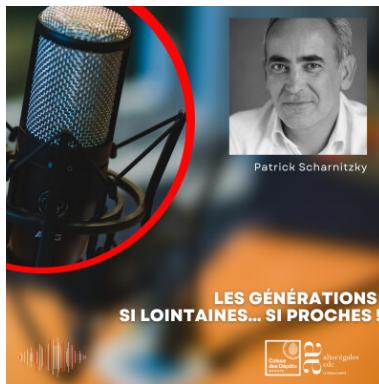
[ÉCOUTER](#)



Altérité, la chaîne de podcasts d'Alter Egal



PODCASTS



LES GÉNÉRATIONS SI LOINTAINES
... SI PROCHES !

ÉCOUTER



L'INCLUSION :
UN SUJET DE TENSION ?

ÉCOUTER



MALADIE AU TRAVAIL : EN PARLER
... OU PAS ?

ÉCOUTER



LE SYNDROME
DU WONDER PARENT

ÉCOUTER



LES QUOTAS : CLÉS DE L'INCLUSION
DANS LES ORGANISATIONS ?

ÉCOUTER



SE LIBÉRER DES BIAIS
POUR MIEUX COOPÉRER

ÉCOUTER



ÉCOUTER TOUS NOS PODCASTS





Contribuer à une dynamique d'entraide, écouter, partager des expériences, porter un regard croisé sur les qualités de leadership et relationnelles : le programme FIDES s'affirme comme un levier majeur de promotion de l'égalité et de la mixité au sein du groupe Caisse des Dépôts.

En constante évolution depuis sa création, il célèbre aujourd'hui une décennie de succès, marquée par une participation croissante.

Initialement conçu pour accompagner les femmes cadres dirigeantes, FIDES a su s'adapter et s'ouvrir à l'ensemble des collaborateurs - hommes et femmes, cadres et non cadres - témoignant ainsi de son engagement en faveur de la mixité et de l'inclusion.

Cette ouverture a rencontré un écho considérable, propulsant les dernières saisons vers des chiffres records de participation.

Dix ans de mentorat au cœur de la Caisse des Dépôts



De 42 binômes pour la 8^{ème} saison à 65 binômes pour la 9^{ème} saison, la 10^{ème} saison a consolidé ce succès, avec plus de 80 binômes engagés, soulignant l'attrait grandissant pour cette **démarche collaborative**.

Le programme se déploie sur **neuf mois**, offrant un cadre structuré pour aborder - en toute **confidentialité** avec son binôme - des thématiques variées telles que le management, l'équilibre vie professionnelle/personnelle, la gestion de projet ou encore l'adaptation au changement.

Des **événements clés** ponctuent ce parcours : une cérémonie de lancement, une rencontre de mi-parcours qui favorise des échanges entre mentors et mentorés, et un événement de clôture permettant de dresser le bilan et d'envisager les perspectives futures.

LE MENTORAT FIDES

UNE SOURCE D'ENRICHISSEMENT MUTUEL

Pour les **mentorés**, c'est une occasion précieuse de prendre du recul sur leur parcours, de développer de nouvelles compétences – qu'il s'agisse de gestion émotionnelle, de leadership ou d'adaptabilité – et d'étendre leur réseau professionnel.

C'est un espace privilégié d'introspection et de réflexion qui favorise une mise en mouvement positive.

Quant aux **mentors**, ils trouvent dans ce programme une opportunité de partager leur expérience, de cultiver une écoute attentive et de se sentir utiles.

L'**aventure humaine** est au cœur de cette relation, souvent décrite comme bienveillante et stimulante, où l'échange non hiérarchique permet à chacun d'apprendre de l'autre.

Les discussions et ateliers abordent des thèmes essentiels comme la communication sur soi, l'écoute active, l'assertivité, et mettent en lumière la richesse de l'apprentissage intergénérationnel.

Le programme **se réinvente et innove** pour répondre aux **besoins de ses participants** :

- la création d'un « flash mentorat » : des sessions courtes et ciblées,
- le déploiement de webinaires pour accompagner mentors et mentorés tout au long de leur parcours.



Respiration

Partage

Rencontres

Bienveillance

Découverte

Transformation

Écoute



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

56 rue de Lille, 75007 Paris
alteregales@caissedesdepots.fr
www.alter-egales.fr
www.caissedesdepots.fr



Rejoignez Alter Egalites

Rédactrice en chef : Mélanie Guillot-Toudert.

Conception et réalisation graphique : Orphée Tevoedje et Mélanie Guillot-Toudert.

Crédits photos : Caisse des Dépôts, Pascal Yuan, Sophie Palmier, Frédérique Plas, Jean Nicholas Guillo, Curiosity Club, Freepik.

Couverture : Laure Barrière et Satya Chatillon.