



**10 ANS
D'ALTER ÉGALES**

Fête pulser la mixité



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTE



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

Incub'action **Ateliers mixité**

Génération Y

Restitution
25 novembre 2021



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

**Le réseau, qui compte 2 300 membres,
a la conviction que la complémentarité des expériences et des regards
est une richesse qui accélère l'évolution de la mixité dans le Groupe.**

**Fort de cette conviction, Alter Egales a recueilli la vision et les idées
de la génération Y (- de 35 ans) sur la mixité.**

Dans ce cadre, 6 ateliers de 2h ont été organisés
avec 52 collaborateurs et collaboratrices pour recueillir :

1. Leur regard et leurs attentes sur la mixité.
2. Leur perception du réseau Alter Egales et les priorités à adresser.
3. Leurs idées pour donner envie aux plus jeunes de s'engager.



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

TEMPS 1 :

QUEL REGARD ET QUELLES ATTENTES
SUR LA MIXITÉ ?



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

CONSTATS PARTAGÉS

1/3

LA MIXITÉ EST À ENGAGER AU-DELÀ
DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES :
ALLER VERS L'INCLUSION

Évocation spontanée de l'importance de l'inclusion au sens large. Engager toutes les diversités contribue directement à la performance sociale du Groupe.

« Tous ces sujets de genre, d'origine, de religion, d'orientation sexuelle sont des problématiques ayant un socle commun : l'inclusion »; « Il faut créer un environnement de travail permettant aux femmes autant qu'aux hommes de s'affirmer, de prendre sa place, d'avoir la liberté d'évoluer »; « Il faudrait traiter la mixité en transversalité sur tous les sujets : comment intégrer toutes les différences et les valoriser »; « Le discours de la mixité sociale c'est tout ce qui attire à la diversité »; « On parle plus d'inclusion que de mixité : l'inclusion, c'est mettre tout le monde au même niveau. »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

2/3

DANS LE MÊME TEMPS, LE SUJET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RESTE CENTRAL

Les inégalités et les tabous liés à la parentalité, le plafond de verre ou l'inéquité de traitement sont des sujets qui restent prédominants.

« La mixité hommes/femmes dépend vraiment du secteur et des métiers, Il y a des postes masculins et féminins au sein de la CDC. Il y a aussi un sujet sur les femmes qui continuent à se mettre des barrières »; « On n'est pas encore dans la mixité aujourd'hui notamment dans le génie civil avec 30% de femmes souvent assistantes, marge de progression très forte »; « Il faut donner aux femmes les moyens de conduire leur carrière pro sans être bloquées par leur maternité ou leur vie familiale »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

3/3

DIFFÉRENCES GÉNÉRATIONNELLES À PROPOS DES SUJETS ÉGALITÉ/DIVERSITÉ

Les jeunes générations sont davantage sensibilisées aux sujets de diversité et d'inclusion. Ils ont parfois le sentiment que ces sujets ne sont pas assez incarnés par les personnes en poste à la Caisse des Dépôts depuis longtemps, à des fonctions importantes.

« Les envies et la manière de travailler dépend des différentes visions des générations de la ligne managériale »; « Les hauts dirigeants et managers ont des mentalités traditionnelles mais ce sont aussi eux qui ont le pouvoir de faire changer les choses et bouger les lignes. »

→ FOCUS SUR LES PROBLÉMATIQUES PROFESSIONNELLES REMONTÉES LIÉES À LA MIXITÉ



Les questions d'égalité et de diversité sont très manager dépendant, il faudrait un cadre commun sur ces sujets

UNE GESTION DES SUJETS DIVERSITÉ & INCLUSION QUI N'EST PAS COMMUNE

On devrait avoir des données tangibles pour statuer sur cette question et affirmer que la CDC est alignée

Beaucoup de conformisme dans les profils recherchés et recrutement dans les mêmes écoles

UN MANQUE DE TRANSPARENCE SUR LES DONNÉES LIÉES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Beaucoup de perte de talent pour les faire monter en évolution après 30 ans. Ils sont remplacés tout le temps. Rien n'est fait en conséquence et que faire pour qu'ils puissent rester ?

Il y a plein de choses qui existent mais du fait de la taille du groupe il y a un décalage entre les intentions et l'application de ces intentions

UN RECRUTEMENT TROP STANDARDISÉ
UN MANQUE D'OPPORTUNITÉS POUR LES JEUNES
UN DÉCALAGE ENTRE INTENTIONS ET ACTIONS

UN PLAFOND DE VERRE PERSISTANT À L'ENCONTRE DES FEMMES

J'aimerais bien me dire que j'ai autant de chances qu'un homme pour postuler et que la CDC est en avance sur les conventions légales

Beaucoup de femmes se disent "ça y'est c'est bon mes enfants sont grands je peux penser à ma carrière" jamais un homme ne dit ça

UN SUJET IMPORTANT AUTOUR DES ENJEUX DE PARENTALITÉ



TEMPS 2 :

QUELLE PERCEPTION DU RÉSEAU ALTER ÉGALES ?

QUELLES SERAIENT LES PRIORITÉS
À ADRESSER POUR LE RÉSEAU ?



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

CONSTATS PARTAGÉS SUR LE RÉSEAU

1/2

UNE PERCEPTION GLOBALEMENT POSITIVE DU RÉSEAU

1. TRANSVERSALITÉ
2. DYNAMISME
3. DIVERSITÉ DES MODALITÉS D'ACTIONS

« Gère le projet de mentorat dans le réseau par des managers : super appréciation ! Exemple de femme manager avec des enfants avec beaucoup de responsabilités, c'est un exemple motivant. Belle action de représentativité pour casser les idées préconçues avec un rôle modèle qui fait du bien. »

« Propose des conférences très intéressantes sur tous les sujets de D&I et non que H/F: ouverture sur l'autre »

« Permet d'organiser des débats égalité diversité mixité pour faire évoluer les esprits et permettre la rencontre - peut-être pas concret mais plante des petites graines sur ces sujets et fait le lien entre les différentes entités "

« Me semble très dynamique et concret, je découvre »

« Œuvre sur le sujet de la mixité en entreprise et aide à faire bouger les lignes »

« Favorise l'inclusion et une approche transversale de la mixité »

« Propose des ateliers pour mieux gérer la charge en entreprise : charge mentale » ...



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTE

10 ANS
D'ALTER ÉGALES
Fête pulser la mixité

2/2

3 FREINS :

1. UN MANQUE DE VISIBILITÉ

Manque de communication autour de l'existence même du réseau mais aussi de ses activités. Ils ont également évoqué des différences de niveau de communication au siège vs au sein des filiales.

2. UN MANQUE D'IMPACT

Bien que les sujets portés par le réseau soient clairement identifiés, sa capacité à "faire bouger les lignes" en interne a été questionnée à de nombreuses reprises.

3. UN MANQUE D'OUVERTURE

De plus, certains d'entre eux le perçoivent encore comme un réseau peu ouvert (réservé aux femmes cadres).

« Il y a un réel besoin de faire émerger des idées pour les soumettre aux dirigeants et faire changer l'organisation »

« Le nom Alter Egales, ça reflète quelque chose d'hyper « satellite », je crois qu'il y a des moyens propres, des salariés d'Alter Egales, alors je trouverais ça plus fort de l'appeler le pôle égalité de la CDC »

« Il n'y a pas assez de visibilité autour du lien entre réseau et gouvernance et espace pour remonter les idées et solutions, avoir un retour et surtout un suivi de ces idées et actions »

« Il y a un véritable manque d'informations et de partage autour du réseau. C'est dommage car on gagnerait tous à le connaître. Je suis dans la cible et pourtant je n'en avais pas entendu parler »

« Le réseau est trop peu visible, surtout dans les filiales »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

AMBITIONS

1/3

DES ACTIONS PLUS CONCRÈTES

Il est important que les activités proposées par le réseau soient au plus proche des réalités personnelles et professionnelles des salariés. Aussi, beaucoup ont exprimé leur besoin d'obtenir des outils précis afin d'accroître leur capacité à « mener la diversité » au quotidien, en tant que manager ou simple collègue..

« Il faudrait traiter des sujets qui touchent le quotidien des gens dans leur travail » ; « Avoir des formations de sensibilisation globale aux stéréotypes, et parfois plus spécifiques : il faut donner les clés aux collaborateurs pour qu'ils adoptent la bonne posture » ; « Ca m'intéresse qu'on puisse me mettre à dispo de outils qui me permettent de prendre en considération ces thématiques; aussi pour moi c'est un sujet qui est très RH »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTE

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

AMBITIONS

2/3

UN IMPACT PLUS FORT SUR L'ORGANISATION ET SUR LES DIRIGEANTS

Les participants ont mis en avant leur envie d'établir un lien plus direct entre le réseau et l'organisation de la Caisse des Dépôts. Au-delà du besoin de clarifier les objectifs du réseau, ils souhaiteraient remonter les idées véhiculées au sein d'Alter Egales au plus haut niveau.

« Il s'agit d'un sujet pour les moins de 35 ans mais il faut que ça aille plus loin et que ça soit porté par les personnes qui ont plus de poids : il ne faut pas juste faire de la déclaration d'intention mais aligner le discours au réel » ; « C'est ironique d'avoir des groupes de discussions alors que les personnes qui détiennent le pouvoir ne sont pas là »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

AMBITIONS

3/3

DAVANTAGE DE LISIBILITÉ DANS LES ORIENTATIONS CHOISIES

Selon les participants, il est crucial de mieux mettre en valeur les actions déjà menées par le réseau ainsi que de les diversifier et de clarifier les orientations et les objectifs.

« Il faut accroître la visibilité du réseau » ; « Il faudrait étoffer le volet communication et donner davantage envie de rejoindre le réseau » : « il faut clarifier les mots, intentions, les objectifs »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTE

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

TEMPS 3 :

COMMENT ATTIRER LES PLUS JEUNES,
HOMMES ET FEMMES,
À S'ENGAGER DANS LE RÉSEAU ?



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTE

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

CONSTATS PARTAGÉS ET AMBITIONS

1/4

DONNER UNE ORIENTATION PLUS OUVERTE VERS L'INCLUSION

Les jeunes générations étant plus concernées structurellement par de nouveaux sujets de la diversité (racisme, orientation sexuelle, apparence physique,...), il faut pouvoir même indirectement aborder ces sujets pour les attirer. Dans cette perspective, l'idée de changer le nom du réseau fut évoquée pour le rendre plus inclusif. (NB: non confirmé le 25 pour capitaliser sur sa notoriété).

2/4

METTRE EN PLACE UNE COMMUNICATION CIBLÉE SUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Présenter le réseau lors des séminaires d'intégration et l'inclure dans le livret d'intégration. Mieux faire connaître le réseau auprès des jeunes en se reposant sur le rôle d'ambassadeurs. Aujourd'hui peu actif, ce rôle deviendrait central dans la promotion du réseau et un véritable relai au sein de l'entreprise.

« C'est la com qui pose le plus de soucis, beaucoup n'ont pas connaissance du réseau même notre génération où nous sommes pourtant sensibilisés à ces questions et prêts à s'en saisir », « il faudrait en parler d'avantage sur le réseau social interne et avoir une page Linked'in plus dynamique »

« Il faudrait rendre obligatoire un programme groupe à côté pour toutes les filiales »

« Un nom avec le mérite de la clarté, rester simple et transparent »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXTÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

3/4

ADAPTER LES FORMATS D'ANIMATION À LA CHARGE DE TRAVAIL ET AUX ATTENTES DES PLUS JEUNES

La charge de travail et le manque de temps ont été évoqués comme pouvant freiner l'implication dans le réseau. Ce manque de temps pourrait selon eux, être compensé par une diversification des formats d'événements et de types d'action. Leur proposer d'être acteur en proposant des formats d'animation impliquants (mise à disposition d'animation d'équipe, actions de proximité ...)

4/4

FORMER LES AMBASSADRICES ET AMBASSADEURS AUX ATTENTES DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS

Pour s'adapter et être attractif, le réseau doit mieux comprendre les spécificités des nouvelles générations sur 3 dimensions : 1. la relation au travail et à l'entreprise; 2. la relation au temps de travail; 3. la relation à l'autorité managériale.

« Créer des moments participatifs et ne pas faire que écouter et ainsi attiser la participation et l'envie »

« Trouver un symbole »

« Faire émerger des pistes d'actions précises à partir des conférences au-delà de la sensibilisation : s'emparer du sujet »

« Travailler sur les leviers d'engagement des jeunes, leur redonner confiance »

« Communiquer davantage pour renforcer la visibilité des actions portées par le réseau : à travers des communications ciblées sur leur rôle,

périmètre d'action via des formats innovants (vidéos, témoignages) »

« Réguler la charge de travail pour allouer du temps et participer au réseau »



alter égales
cdc
LE RÉSEAU MIXITÉ

10 ANS
D'ALTER ÉGALES

Fête pulser la mixité

Trouver un équilibre entre un besoin de rester attaché aux enjeux de mixité femmes/hommes et une nécessité de continuer à s'ouvrir à une posture d'inclusion, en abordant des sujets connexes auxquels les plus jeunes sont sensibles.

EN SYNTHÈSE

Accompagner les ambassadeurs pour qu'ils soient plus visibles, plus acteurs et mieux formés à tous les sujets de la diversité. Qu'ils puissent relayer des messages, engager les salariés.
Fédérer les ambassadeurs des différentes entités pour créer des inspirations et rendre plus homogène le degré de maturité et d'actions.

Engager une meilleure communication et visibilité dans le Groupe. Des messages répétés sur son ouverture, afin de rompre avec l'image encore ancrée d'un réseau « élitiste ».

Renforcer la force de propositions en interne; accentuer la collaboration avec la Direction des Ressources Humaines et par ricochet avec la direction du Groupe.
S'ancrer dans le concret du quotidien des salariés pour montrer son utilité.