



POLITIQUE RH

LA POLITIQUE DES DIVERSITÉS

LA POLITIQUE DES DIVERSITÉS DE CRÉDIT AGRICOLE S.A., AU CŒUR DU PROJET HUMAIN, AMPLIFIE LE PROJET SOCIÉTAL ET RENFORCE LA RAISON D'ÊTRE DU GROUPE. ELLE EST L'UN DES LEVIERS POUR ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS, RÉPONDRE AUX DÉFIS ET PRÉPARER L'ENTREPRISE DE DEMAIN.

PRINCIPES

Dans le cadre de son Plan Moyen Terme « Ambitions 2025 », Crédit Agricole S.A. déploie sa **politique des diversités** dans la continuité des précédents PMT. Cette politique vise à **renforcer** les diversités **dans tous les** métiers et à tous les niveaux **de l'organisation** en favorisant l'inclusion.

Une approche en résonance avec le Projet Humain qui renforce notre culture inclusive.

« Une évolution de la culture managériale actuelle est nécessaire pour aller vers plus de responsabilité, de discernement, de prise d'initiative, de confiance, et répondre aux défis de demain et attirer les jeunes talents. Je suis convaincu que la mixité et la diversité sont clefs dans cette évolution. »

Philippe Brassac, Directeur général de Crédit Agricole S.A. (2019)

ACTEURS

Différents acteurs co-construisent et déploient cette politique des diversités au sein des métiers de Crédit Agricole S.A. en France et à l'international :

- **La Direction Développement des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A.**, co-construit et pilote le déploiement de la politique des diversités en animant les métiers du Groupe.
- **Les Directions des Ressources Humaines (Groupe et entités)** déclinent la politique des diversités dans les métiers du Groupe en déployant des actions Groupe et des initiatives locales.
- **Les Dirigeants et Managers** sont formés au leadership pour permettre à chacun de donner le meilleur de soi, en accompagnant l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices.
- **Les collaborateurs et les collaboratrices** sont tous promoteurs de la politique des diversités ; ils sont acteurs à travers des programmes d'échanges de rôles inter-entités, de mécénat de compétences, en relayant et faisant vivre la politique des diversités.



ENGAGEMENTS

Au-delà de la mixité, la politique des diversités de Crédit Agricole S.A. entend adresser toutes les diversités (genre, âge, handicap, orientations sexuelles, ethnie, origines socio-culturelles etc.) par des initiatives, à l'échelle du Groupe et/ou des métiers autour de 5 engagements :

- **Egalité des chances** : donner à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, quels qu'ils ou elles soient, les mêmes opportunités d'accéder à des postes, des promotions et des avantages sur la base de leurs compétences et de leurs performances.
- **Ouverture et curiosité** : s'intéresser aux autres, s'ouvrir à la différence, faire connaître et comprendre la politique des diversités et mettre en avant ses bénéficiaires pour accélérer et renforcer une culture d'entreprise inclusive.
- **Représentativité** : être à l'image des clients et de la société en constante évolution, en prenant en compte un certain nombre de critères (âge, handicap, parité femme-homme...), dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'organisation.
- **Solidarité** : placer l'entraide et la collaboration au cœur des politiques, par le biais d'actions en interne ou d'initiatives tournées vers l'externe.
- **Responsabilité** : faire de la promotion des diversités l'affaire de chacun.

PARLER DE LA DIVERSITÉ...

La diversité est un principe fondamental de l'humanité. Elle favorise l'innovation et la créativité. Elle est importante pour la justice sociale et l'équité. Tous les êtres humains ont le droit d'être traités équitablement. La diversité est essentielle pour promouvoir la compréhension, l'inclusion et le respect mutuel.

Définition proposée par la cinquantaine de collaborateurs du Groupe à l'issue d'ateliers pour co-construire la politique des Diversités.

QUELQUES ACTIONS METTANT EN LUMIÈRE LES DIVERSITÉS COMME ACCÉLÉRATRICES DE NOTRE TRANSFORMATION MANAGÉRIALE ET CULTURELLE

- **Plan Jeunesse** : Un dispositif engagé en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes en accueillant et en formant 50 000 jeunes d'ici 2025, notamment via l'alternance et les stages, que ce soit au sein des banques de proximité et des métiers du Groupe, en France ou à l'international.
- **Mécénat de compétences** : Un programme d'engagement qui permet aux collaborateurs de se mobiliser en externe, en donnant de leurs temps à des organisations à but non lucratif, à l'instar d'associations qui oeuvrent en faveur de l'égalité des chances comme Chemins d'avenirs et l'Institut de l'Engagement.
- **Programme Mentorat** : Par ce dispositif, le Groupe renforce depuis 6 ans la diversité et favorise le développement de carrières équitables et l'émergence de leaders responsables. Par la mise en relation avec des dirigeants mentors, le Groupe offre aux mentorés l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur réseau et de bénéficier de conseils sur leur carrière.
- **Force +** : Un dispositif innovant qui permet à deux collaborateurs d'échanger leurs rôles, de s'immerger dans le quotidien l'un de l'autre, de comprendre ce que vivent leurs collègues dans d'autres métiers. Ce dispositif favorise également le partage de bonnes pratiques managériales et organisationnelles.

