



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 COLLABORATEURS, 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**. 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 la culture inclusive du Groupe.

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.

ACTEURS

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

- **La Directrice des Ressources humaines du groupe Crédit Agricole S.A.**, membre du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A., est sponsor de la Politique des Diversités et porte ce sujet au plus haut niveau de l'organisation.
- **La Direction Développement des Ressources Humaines de Crédit Agricole S.A.** pilote le déploiement de la politique des diversités en animant les métiers du Groupe.
- **Les Directions des Ressources Humaines (CA S.A. et entités)** déclinent la politique des diversités dans les métiers 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 du Groupe** sont tous promoteurs de la politique des diversités.



ENGAGEMENTS

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 cinq 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.

ACTIONS EN FAVEUR DES DIVERSITÉS

- **Plan jeunesse** : dispositif engagé en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes, en accueillant et en formant 50 000 jeunes à horizon 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** : 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 œuvrent en faveur de l'égalité des chances comme Chemins d'avenir et l'Institut de l'Engagement.
- **Programme Mentorat** : par ce dispositif, le Groupe renforce depuis six 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.
- **Temps forts des diversités** : ils permettent de déployer des actions de réflexion et de sensibilisation, dans un temps dédié et mis en lumière, auprès de l'ensemble des collaborateurs de tous les métiers et à tous les niveaux de l'organisation.

* cf. le site de Légifrance pour la liste des discriminations : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

