



JPMorganChase

Rapport sur
l'Index de l'égalité
professionnelle
en France

2024

Pour la sixième année consécutive, nous publions l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Notre score pour l'année 2024 est de 58/100 points, calculé à partir des indicateurs détaillés dans le présent rapport. Bien que ce score soit cohérent avec le résultat obtenu en 2023, nous reconnaissons qu'il existe une marge d'amélioration et restons déterminés à réaliser des progrès significatifs.

Ce rapport présente les mesures prises depuis notre publication de 2023, les progrès réalisés, ainsi que nos priorités pour 2025 et les années suivantes. En voici quelques éléments clés :

- Organisation de sessions de recrutement inclusif à Paris, poursuivant les efforts visant à fournir aux responsables du recrutement des outils et stratégies pour prendre des décisions plus inclusives
- Analyse régulière des tendances en matière d'embauche, de promotion et d'attrition avec le Senior Management afin de déterminer les principaux domaines d'action
- Promotion renforcée de notre processus de recommandation de candidats sur la France, qui se poursuivra et s'intensifiera en 2025
- Amélioration de notre capacité à comprendre et examiner plus en détail les mobilités vers la France
- Participation accrue à des programmes visant à améliorer les compétences et élargir son réseau

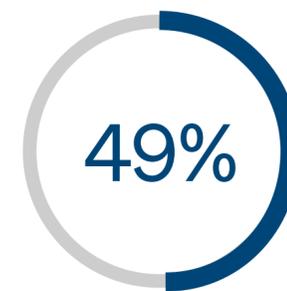
En complément de notre engagement à promouvoir un lieu de travail inclusif, nous réalisons des investissements philanthropiques pérennes et impactants en France,

parmi lesquels un investissement de 100 millions de dollars pour favoriser les opportunités économiques et soutenir les communautés défavorisées.

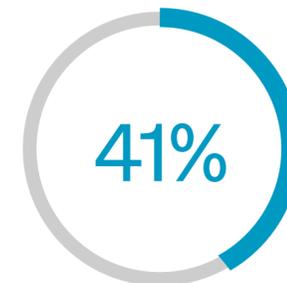
Nous vous invitons à lire en détail notre plan d'action inclus dans ce rapport. Même si du temps nous sera nécessaire pour voir les résultats se concrétiser, notre volonté est de continuer à être l'un des meilleurs employeurs pour les femmes dans le secteur financier français.



Kyril Courboin
Senior Country Officer, France



de nos collaborateurs dans le monde sont des femmes



de nos collaborateurs dans la région EMEA sont des femmes



1er au classement des 10 meilleurs employeurs pour les femmes au « eFinancialCareers Ideal Employer Awards » pour 2023-2024



Meilleur score pour la communauté LGBTQ+ sur les 20 dernières années à la « Human Rights Campaign: Corporate Equality Index »

Index de l'égalité professionnelle en France

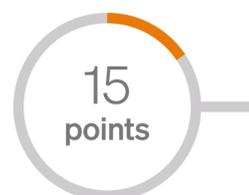
Chaque année, au plus tard le 1er mars, les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés doivent publier les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (l'« Index »). Cet Index est mesuré à partir de cinq indicateurs, conformément à l'article D. 1142-2 du Code du travail :



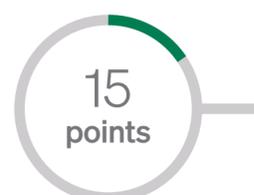
Indicateur 1 : L'écart de rémunération* moyenne entre les hommes et les femmes, sans prise en compte des différences dans les postes occupés



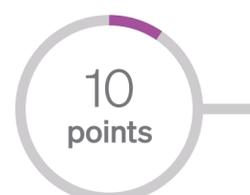
Indicateur 2 : L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes



Indicateur 3 : L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes



Indicateur 4 : Le pourcentage de salariées qui sont revenues de congé maternité et ont bénéficié d'une augmentation à leur retour



Indicateur 5 : Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Les entreprises qui n'atteignent pas 75 points doivent mettre en place des mesures de correction. Plus précisément, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 et le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 imposent aux entreprises dont le résultat de l'Index est inférieur à 75 points de définir et de publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels le score maximal n'a pas été obtenu, ainsi que de définir et de publier des mesures de correction.

Les entités juridiques concernées sont J.P. Morgan SE, succursale de Paris, J.P. Morgan Asset Management (Europe) et JPMorgan Chase Bank, NA, succursale de Paris, constituant l'Unité Economique et Sociale (UES).

2024 - Résumé des indicateurs

- 1) L'écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes, calculé à partir de groupes définis (**8** points sur 40)
 - Regroupés par âge (moins de 30 ans ; entre 30 et 39 ans ; entre 40 et 49 ans ; et plus de 50 ans)
 - Regroupés ensuite par grade (430 à 605)
- 2) L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (**20** points sur 20)
- 3) L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (**15** points sur 15)
- 4) Le pourcentage de salariées qui sont revenues de congé maternité et ont bénéficié d'une augmentation à leur retour (**15** points sur 15)
- 5) Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (**0** point sur 10)

Enseignements principaux de notre Index de l'égalité professionnelle en France pour 2024

- *L'écart de rémunération est la différence de rémunération entre toutes les femmes et tous les hommes de l'organisation, par niveau et par âge, sans tenir compte de facteurs tels que l'ancienneté, l'expérience, les heures de travail ou tout autre facteur ayant généralement une influence sur la rémunération
- Les résultats pour 2024 étaient de 58/100
- Le score inchangé par rapport à 2023 reflète une composition de l'effectif qui est restée relativement stable, avec des changements minimes dans la représentation des sexes aux postes de direction et de front office
- La proportion plus élevée d'hommes occupant des postes de front office très rémunérés continue d'avoir un impact sur le score. En particulier, 55,7 % des hommes occupant des postes de front office sont Vice Presidents ou plus, contre 28,0 % des femmes occupant des postes similaires
- Au cours de la période de référence, il n'y a pas de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu la rémunération la plus élevée

Plan d'action

I – Objectifs de progression et mesures de correction relatifs à l'indicateur 1 : l'écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes

Continuer à développer la prospection et le recrutement et renforcer les efforts pour valoriser et fidéliser les talents féminins dans toutes les catégories d'emploi, en particulier aux postes de direction

- Nous réaffirmons notre engagement à appliquer les principes d'égalité des chances et de traitement en matière de recrutement, d'embauche, de développement de carrière et de promotion, sur la base de la recherche de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle, et sans distinction de genre.
- Formation au recrutement inclusif : des sessions ont été organisées en 2024 et d'autres sont prévues en 2025 pour continuer à doter les responsables du recrutement d'outils et stratégies inclusifs pour la prise de décision.
- Examen du processus de recrutement : les offres d'emploi ouvertes depuis au moins deux semaines et pour lesquelles il n'y avait pas de diversité parmi les candidats au stade de l'offre ont été soumises à examen et approbation des dirigeants. Nous continuerons à surveiller les données relatives à la composition de l'effectif en 2025.
- Processus de recommandation des candidats : lancement d'une nouvelle boîte mail et promotion des postes à pourvoir par différents canaux. En 2025, nous mettrons en avant les réussites sur notre intranet.
- Stratégie événementielle pour attirer les talents : constitution d'un groupe de travail chargé d'organiser des événements ciblant les talents externes, en particulier aux niveaux seniors. Ces événements se poursuivront en 2025.
- Mobilité et Diversité : collaboration avec l'équipe Mobilité afin d'améliorer notre capacité à suivre les transferts de salariés vers la France. En 2025, nous communiquerons de façon continue sur les efforts d'inclusion en France, en particulier le suivi du plan d'action, afin que les managers puissent en tenir compte lors de leurs décisions de mobilité.
- Senior Management : mise en place de bilans réguliers des tendances en matière de recrutement, de promotion et d'attrition.
- Participation accrue à des programmes visant à améliorer les compétences et élargir son réseau, avec plus de 130 participants français. D'autres sessions sont prévues pour 2025.
- Événements locaux : parallèlement au plan d'action, des événements locaux ont également été organisés sur le thème de l'évolution et du soutien de carrière, notamment en vue d'échanger avec les managers sur les performances, les promotions, la mobilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces événements se poursuivront en 2025.

Continuer de garantir un vivier interne de talents féminins dans toutes les lignes de métier

- Depuis notre dernier rapport, nous avons organisé un événement en juillet 2024, avec la participation de toutes les lignes de métier et d'environ 80 étudiants en tant que recrues potentielles. Dans toute la France et la région EMEA, nous avons rappelé aux Managing Directors notre partenariat externe offrant aux collaborateurs des ressources pour accéder aux opportunités au sein de comités de direction, y compris la préparation aux entretiens et la formation aux comités de direction.
- Nous continuons les revues annuelles de talents. En 2025, des contrôles trimestriels confirmeront que les bonnes mesures sont en place pour soutenir tous les salariés.
- En septembre 2024, nous avons procédé à une revue des talents pour des postes de Vice President et Executive Director. En 2025, nous améliorerons également les opportunités de développement, notamment les interactions avec les dirigeants, le mentorat, l'expérience au sein des comités de direction, la mobilité et le développement axé sur la croissance. Les managers présenteront les revues effectuées, partageront les actions clés avec les dirigeants et adopteront un cadre de gestion pour la progression de carrière des talents.

Continuer à analyser le marché du travail externe pour les recrutements potentiels et les filières de talents féminins externes

- Comme indiqué en 2024, JPMorganChase a pris des dispositions pour mener un nouvel examen et une nouvelle analyse du marché du travail parisien, principalement parmi ses concurrents, y compris pour les recrutements potentiels à forte valeur ajoutée. Le périmètre de cette analyse a été déterminé pour les départements Sales, Investment Bank, Global Corporate Bank et Payments en 2024. En outre, un cabinet de recherche externe a également été choisi et engagé. L'année 2025 permettra de poursuivre la cartographie du marché, la prise de contact avec les candidats prioritaires en fonction de leur classification et le travail avec le Senior Management afin d'examiner les progrès de ces candidats et identifier les talents de manière proactive.

II – Objectifs de progression et mesures de correction relatifs à l'indicateur 5 : le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Afin de faire progresser le nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, JPMorganChase va :

- Continuer de mettre l'accent sur le recrutement pour encourager et maximiser les opportunités de présenter des candidats aux profils diversifiés pour les postes de Managing Director :
 - Avoir recours aux dirigeants de la région pour attirer les talents (par exemple, en tirant parti de plateformes externes comme LinkedIn et leur réseau pour promouvoir les postes ouverts)
 - Participer aux événements du secteur pour recruter des candidates et élargir notre réseau
- Continuer d'offrir des opportunités, notamment pour les femmes à Paris, qui les aideront à progresser dans leur carrière grâce à la mobilité, à la promotion, aux possibilités d'évolution, au développement et à la fidélisation à travers :
 - L'identification d'opportunités pour les employées afin d'être exposées à divers éléments de l'entreprise : dirigeants, forums d'affaires, événements internes / externes qui élargiront leur influence
 - En prenant le temps de comprendre et, dans la mesure du possible, d'atténuer les obstacles et déséquilibres auxquels elles sont confrontées
 - L'identification des opportunités afin de démontrer et mettre en valeur leurs domaines d'expertise
 - La recherche d'opportunités qui élargiront leur développement
 - La mise en contact, l'élargissement du réseau et l'augmentation de l'exposition aux dirigeants
 - La communication sur l'importance de mobiliser des défenseurs et des alliés pour soutenir le développement de ces relations
- Maintenir une revue annuelle des candidats à des postes d'Executive Director et Managing Director, ainsi que des promotions effectuées, afin de s'assurer qu'elles prennent pleinement en compte les femmes dans la sélection des candidats, et apporter un soutien pour résoudre les difficultés éventuellement identifiées.

Nos principes :

- Nous cherchons à rendre les rêves possibles pour tous, partout, chaque jour.
- Nous croyons en l'égalité des chances en matière d'emploi et ne tolérons aucun harcèlement ni aucun comportement inapproprié ou abusif de quelque nature que ce soit.
- Nous interdisons strictement toute forme de discrimination. Nous nous engageons à ce que toutes les personnes soient traitées équitablement et avec respect.
- Nous cherchons à attirer et à retenir les meilleurs talents. Nous sommes conscients que nos collaborateurs sont notre force et que la diversité des parcours, des talents et des perspectives qu'ils apportent à notre effectif est directement liée à notre succès.
- Nous efforçons de créer et de favoriser un environnement de travail inclusif où les salariés ont toute notre confiance, sont respectés et responsabilisés. Notre expérience nous a montré que si nos équipes sont plus diversifiées, nous générons de meilleurs idées et résultats, nous bénéficions d'une culture d'entreprise plus forte et nous surpassons nos concurrents.
- Nous nous engageons à soutenir les communautés défavorisées dans le cadre de notre responsabilité sociale et de notre objectif de création de valeur à long terme pour nos actionnaires. Nous nous efforçons de donner aux individus les moyens d'agir et d'améliorer leur vie grâce à nos pratiques commerciales et à nos actions de proximité.

Attirer et retenir les meilleurs talents

<p>Evénements</p>	<p>Chaque année, nous organisons plus de 70 événements et réceptions. Ces événements sont conçus pour les étudiants de premier cycle dans toute la région EMEA et leur donnent l'opportunité de rencontrer certains de nos dirigeants les plus influents et inspirants chez JPMorganChase. Les événements sont l'occasion pour les étudiants d'en apprendre davantage sur le Groupe, nos activités et notre culture. Ils mettent en contact les participants avec des femmes inspirantes et des hommes alliés, au sein des équipes dans les domaines de la banque d'investissement (Investment Banking), des marchés (Markets), de la gestion d'actifs et de patrimoine (Asset & Wealth Management), de l'analyse quantitative (Quantitative Analytics), de l'ingénierie logicielle (Software Engineering) et dans les fonctions liées au fonctionnement interne de l'entreprise (Corporate). Pendant l'événement, les étudiants bénéficient d'un aperçu des diverses opportunités que nous offrons, et sont sensibilisés à comment contribuer de façon significative à la société.</p>
<p>Programme de réinsertion « ReEntry »</p>	<p>Ce programme est conçu pour des professionnels expérimentés qui ont interrompu leur carrière pendant au moins deux ans et qui souhaitent réintégrer le marché du travail à temps plein. Le programme fournit le soutien et les ressources nécessaires pour relancer leur carrière. Les candidats idéaux sont des cadres de niveau Associate ou Vice President (ou équivalent) au moment où ils ont quitté leur emploi précédent et qui possèdent l'expérience pertinente pour le poste considéré. La capacité d'intégration, d'influencer et de collaborer avec des collègues dans le cadre du programme et des tâches qui leurs sont demandées est essentielle. A travers une expérience pratique et une formation intensive, les participants acquièrent des connaissances et une compréhension approfondie du secteur, les préparant à une carrière à long terme. Les participants bénéficient également de l'engagement de dirigeants, mentors et d'anciens participants du programme.</p>
<p>« Board Readiness Workshops »</p>	<p>JPMorganChase s'est associé à un prestataire externe pour animer des ateliers personnalisés de préparation à la participation aux comités de direction d'entreprise (corporate board readiness workshops) au sein de la région EMEA. Ces sessions sont conçues pour ceux qui envisagent d'accéder à leur premier poste au sein d'un conseil d'administration, ou pour ceux qui souhaitent ajouter un nouveau poste d'administrateur non-exécutif (non-executive director) ou de gestionnaire (trustee) à leurs fonctions. Les participants apprendront ce qui est nécessaire pour être administrateur (director) et repartiront avec des stratégies pour intégrer les missions liées à un conseil d'administration dans leur carrière.</p>
<p>« Quantitative Research Mentoring Program »</p>	<p>Lancé dans la région EMEA en 2020, ce programme de mentorat est une occasion unique pour les étudiants en master et en doctorat dans le domaine de la science quantitative et des données (quantitative and data science) de développer les compétences requises pour une carrière réussie dans la finance quantitative. Les participants apprennent comment la modélisation mathématique et le codage sont employés dans le secteur des services financiers, grâce à un mentorat individuel et à un accompagnement continu pour l'apprentissage et le développement des compétences.</p>

« Women on the Move »

Women on the Move (WOTM) permet à JPMorganChase de mettre en œuvre des programmes pour favoriser la réussite des femmes dans leur vie professionnelle et personnelle. Cette initiative vise essentiellement à nourrir les ambitions des femmes et à faire progresser l'équité financière, en développant des opportunités pour les entreprises dirigées par des femmes, en améliorant la santé financière des femmes, en favorisant l'évolution de carrière des femmes et en soutenant les femmes et jeunes filles dans les communautés du monde entier.

JPMorganChase a tenu sa neuvième conférence annuelle Women's Leadership Day en octobre 2024, réunissant des milliers de salariés et clients à New York ainsi que virtuellement dans le monde entier. Cet événement très attendu, dédié à célébrer et renforcer le pouvoir d'action des femmes, accueille des intervenants de renom, des discussions enrichissantes et des opportunités pour élargir son réseau. Des chefs d'entreprise et des cadres supérieurs aux entrepreneurs, en passant par des pionniers et personnalités publiques, les participants acquièrent des connaissances précieuses sur les questions relatives à la carrière, aux finances, au leadership des femmes et bien plus encore.

Parmi les conférenciers notables de cette année figuraient, entre autres, le médaillé olympique et champion du monde Jordan Chiles, la scientifique et professeure lauréate du prix Nobel Katalin Karikó, la célèbre femme d'affaires et créatrice de mode Tina Knowles et le président-directeur général de JPMorganChase Jamie Dimon.

Nous voulons donner aux femmes les moyens d'agir dans le secteur financier à chaque étape de leur carrière. Pour ce faire, nous nous associons à l'organisation mondiale « 100 Women in Finance (100WF) » pour organiser les conférences FundWomen Investment. Ces événements offrent aux professionnels de l'investissement l'occasion de nouer des contacts avec des leaders du secteur et d'améliorer leur visibilité. Des tables rondes et des rencontres individuelles permettent aux participants d'approfondir leurs connaissances en matière de stratégie d'investissement, de construction de portefeuille et d'attribution de performance.

Women on the Move favorise la croissance professionnelle grâce à des programmes de développement personnel et professionnel destinés aux salariés du Groupe. Ces programmes basés sur des données ont touché plus de 20 000 employés et offrent un apprentissage entre pairs, des échanges en petits groupes et des opportunités de leadership à l'échelle mondiale et dans tous les lignes de métier.

Vous pouvez en apprendre davantage sur notre travail et sur ceux qui nous inspirent en écoutant le podcast Women on the Move, disponible sur les plateformes. Dans chaque épisode, nous partageons les réflexions de certains des leaders les plus remarquables d'aujourd'hui qui œuvrent pour un avenir plus équitable.



Sam Saperstein

Global Head of Women on the Move
for Diversity, Equity & Inclusion,
JPMorganChase

“ Chez JPMorganChase, nous savons que des équipes diversifiées contribuent à favoriser une culture d'entreprise plus forte et génèrent des résultats commerciaux plus favorables. C'est pourquoi je suis fière de travailler pour un Groupe qui reste engagé à défendre la diversité des points de vue et où les femmes représentent près de la moitié de notre effectif mondial, apportant des talents et des expériences uniques. ”

Soutien et avantages	
« Business Resource Groups »	Nous avons développé des groupes de ressources professionnelles (Business Resources Groups – BRG) inclusifs et innovants dans lesquels nos employés peuvent librement partager leurs idées pour développer l'entreprise, participer à des programmes informatifs et innovants et créer des liens avec des collègues au sein du Groupe. Nous disposons de neuf BRG qui sont accessibles à l'ensemble de nos collaborateurs : Access Ability (handicap, neurodivergence et aidant), Adelante (hispanique et latino), AsPIRE (Asians and Pacific Islanders Reaching for Excellence), PRIDE (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, + et alliés), BOLD (Black Organisation for Leadership Development), NextGen (Leadership Development for Early Career Professionals), Women on the Move, VETS (Voices for Employees That Served) et WFN (Working Families Network).
« Working Families Network » (WFN)	Notre réseau Working Families Network favorise le partage des connaissances et offre des opportunités de networking afin d'aider les employés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Leur programme Parental Buddy met en relation des collègues qui souhaitent en savoir plus sur la parentalité avec un collègue qui est un parent plus expérimenté pour des conversations informelles et confidentielles. Le programme offre un moyen idéal aux parents qui prévoient de prendre un congé ou à ceux qui reviennent d'un congé, de discuter des défis personnels et professionnels liés à la nouvelle parentalité et de la manière de les surmonter. En partenariat avec PRIDE, ils dirigent l'initiative Finding Families, qui donne accès à un réseau de personnes qui peuvent discuter des voies alternatives de construction familiale, telles que l'adoption et autres options. Elle met également en relation des collègues qui souhaitent discuter de l'infertilité, de l'absence d'enfants et des fausses couches. Cette initiative est ouverte à tous les employés, indépendamment de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Avec Access Ability, WFN organise une série d'ateliers aidant les employés à gérer leurs responsabilités parentales dont l'aide aux proche-aidants. Il s'agit notamment d'une série d'ateliers pour les grands-parents et les enfants, de déjeuners-rencontre/échange pour les mères célibataires, de séances de conseil visant à apporter un soutien aux personnes qui reprennent le travail après un congé de maternité ou d'adoption.
Parentalité, maternité et adoption	Congé parentalité : sous réserve et/ou conformément à la législation locale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un congé parental non rémunéré dont la durée peut aller jusqu'au trois ans de l'enfant. Le congé maternité, d'une durée minimale de 16 semaines rémunérées, est accordé au parent lors de la naissance de son/ses enfant(s), quelle que soit l'ancienneté de l'intéressée. Un congé additionnel de 45 jours calendaires entièrement rémunéré ou de 90 jours calendaires rémunéré à 50 % du salaire de base est disponible, ainsi qu'un congé d'allaitement de 45 jours calendaires entièrement rémunéré. Le Groupe a étendu la durée légale du congé de paternité pour un enfant né/adopté, pour la porter à 16 semaines au total, pour un enfant né/adopté, quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé.
Soutien aux victimes de violences domestiques	Nous avons créé une série de webinaires pour sensibiliser les salariés et les dirigeants aux violences domestiques. Nous avons mis à jour notre intranet en y ajoutant des ressources internes et externes.
Parents@JPMC	Parents@JPMC est une initiative à l'échelle du Groupe visant à promouvoir les programmes parentaux et à fournir un soutien et des outils pratiques pour aider les parents qui travaillent. L'objectif est de permettre aux parents de trouver plus facilement des informations et ressources spécifiques à leurs besoins parentaux, et de créer des opportunités de rencontre et d'apprentissage avec d'autres parents au sein du Groupe. Parents@JPMC fournit de nombreuses ressources pour les employés, notamment des informations sur les avantages, les politiques de congés, les options de garde d'enfants, les services de conciergerie, et les programmes de mentorat et networking.
« Employee Assistance and Work-Life Program » (EAP)	Le programme Employee Assistance and Work-Life Program (EAP) est un service professionnel de conseil, de consultation et d'orientation (referral service) destiné à aider les employés, leurs partenaires et les dépendants à résoudre des difficultés liées à la famille et la parentalité, aux défis de la vie, à la santé émotionnelle, aux questions juridiques et financières, et à leur donner accès à des spécialistes et experts pour répondre à leur besoin.
Finance	Des dispositifs ont été mis en place d'un point de vue financier, avec notamment un PEROB (plan d'épargne retraite obligatoire), un PEI, un PERCOL (plans d'épargne), un programme de Participation aux bénéfices, le remboursement d'une partie des frais de transports, la carte tickets-restaurant Pluxee, le programme de recommandation des salariés (Employee Referral Scheme), le service de conciergerie et les offres proposées par le Comité Social et Economique.
Santé	Le Groupe a mis en place un système de protection sociale avec un contrat groupe mutuelle couvrant le salarié et les membres de sa famille, un contrat de prévoyance permettant la prise en charge des arrêts maladie de longue durée, un programme de vaccinations annuelles contre la grippe, un check-up médical, le remboursement partiel des abonnements sportifs, et meQuilibrium (programme en ligne gratuit conçu pour aider à gérer le stress et renforcer la résilience).
Ménopause	Si certaines femmes traversent la ménopause sans impact significatif sur leur vie quotidienne, d'autres ressentent des symptômes pouvant perdurer et avoir un impact significatif sur leur travail et leur vie privée. Nous nous engageons à soutenir nos salariées tout au long de cette période et proposons des événements en direct, des rediffusions, des podcasts, des outils et des ressources sur notre site Internet international consacré à la ménopause.
Equilibre	Sous réserve et/ou conformément aux législations nationales, les mesures suivantes sont en place : congés payés annuels, politique de remboursement des frais en télétravail, organisation de travail flexible, salle de maternité (maternity room) dans les bureaux, l'accès à des places en crèche pour la garde permanente et d'urgence des enfants, journées offertes par l'entreprise telles que les congés pour déménagement, congés payés pour le bénévolat et l'engagement des salariés, congés sabbatiques, discussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la Charte sur le Droit à la Déconnexion.

Impact en France

Chez JPMorganChase, nous reconnaissons notre rôle dans la construction d'une économie plus inclusive. Nous nous engageons à soutenir la croissance des petites entreprises, en mettant l'accent sur les entreprises détenues par des femmes, et à aider les personnes et les entrepreneurs de milieux défavorisés à accéder aux opportunités économiques.

Nous prenons des engagements philanthropiques et commerciaux importants et significatifs qui, dans de nombreux cas, sont soutenus par les efforts bénévoles des salariés. Au cœur de ce travail se trouve l'investissement de 100 millions de dollars du Groupe pour promouvoir l'accès aux opportunités économiques à travers la France. Au cours des six dernières années, en région parisienne, JPMorganChase a aidé plus de 31 000 personnes défavorisées à progresser dans leur carrière professionnelle, dont 11 800 jeunes soutenus par des programmes d'orientation professionnelle, et plus de 3 000 adultes à accéder à des parcours de formation certifiants. Le Groupe a également soutenu la résilience financière de plus de 8 750 micro-entrepreneurs et la croissance de plus de 380 petites entreprises, notamment, mais sans limitation, celles détenues par des femmes, grâce à des programmes d'accompagnement technique, de la formation, de mentorat et d'accès à des marchés publics et privés.

Depuis 2018, le Groupe a investi 30 millions de dollars dans des soutiens philanthropiques, et en 2023, 20 millions de dollars supplémentaires pour soutenir les habitants de quartiers défavorisés au cours des cinq prochaines années. Le Groupe a également annoncé un investissement de 50 millions de dollars pour créer l'initiative d'investissement Spark France. Cette initiative vise à fournir des capitaux à des fonds de capital-risque dirigés par des femmes et à des fonds qui investissent en suivant des stratégies ayant un impact positif sur la société.

- Le Schools Challenge s'inscrit dans le cadre de l'engagement continu de JPMorganChase à soutenir les jeunes dans le développement de compétences nécessaires pour l'avenir, en particulier pour l'accès à des carrières dans les domaines des sciences, de la technologie et des mathématiques (STEM). Les étudiants sont soutenus par des mentors, employés de JPMorganChase, et des chercheurs scientifiques afin de développer des solutions pour faire de leur ville un endroit plus agréable à vivre. Le programme inclut des ateliers dédiés aux jeunes filles dans les STEM (Girls in STEM), afin de les inspirer et de les informer sur les carrières dans le secteur. En 2024, 50 élèves ont participé au programme, avec le soutien de 50 mentors de JPMorganChase.
- Founders Forward Mentoring Paris est un programme de mécénat de compétences conçu pour soutenir les femmes entrepreneures. Le programme est également proposé à Londres et à Francfort et, à ce jour, a aidé plus de 90 femmes en région parisienne à faire croître et développer leur entreprise.
- Le soutien de JPMorganChase à la Fédération Les Premières vise à accompagner des femmes entrepreneures de Seine-Saint-Denis en leur offrant des formations, du mentorat et des opportunités de networking avant et après le lancement de leur entreprise. Depuis 2019, avec ce soutien, l'organisation a aidé plus de 160 femmes entrepreneures dans le développement de leur entreprise.
- Le soutien de JPMorganChase à Adie, troisième plus grande institution de microfinance en Europe, contribue à renforcer l'équité entre les genres dans leurs programmes. Ce soutien a aidé l'Adie non seulement à renforcer la dimension du genre dans leurs propres activités, mais aussi à faire évoluer leurs programmes afin de mieux soutenir les femmes entrepreneures grâce à des collaborations avec des organisations locales dirigées par des femmes.
- En 2024, le Groupe a annoncé son soutien à WeConnect International, une organisation mondiale à but non lucratif qui vise à connecter les entreprises dirigées par des femmes au marché mondial. L'objectif de WeConnect est de certifier 100 entreprises dirigées par des femmes en France, et de leur faciliter l'accès à des opportunités de croissance, telles que les marchés des achats publics et privés.



Courtesy Adie/© Fabrice Dall'Anese



JPMorganChase

2024

Rapport sur l'Index égalité professionnelle en France