



JPMORGAN CHASE & Co.

Egalité
Professionnelle
et Index De
L'Egalité
Professionnelle
2023

Pour la cinquième année consécutive, nous avons publié les résultats de la firme concernant l'index de l'égalité professionnelle entre homme et femme. Notre résultat pour 2023 est de 58 points sur 100, calculé sur la base des cinq indicateurs détaillés dans le rapport.

Nous examinons attentivement ces résultats chaque année et identifions les actions clés pour améliorer notre résultat. Les résultats de cette année montrent clairement qu'une priorité continue pour nos bureaux doit être le recrutement, le soutien à l'avancement et la rétention des femmes à tous les niveaux de la firme. Même si notre résultat ces dernières années a été en partie influencé par le transfert de salariés d'autres entités de J.P. Morgan vers nos bureaux de Paris, nous savons qu'un certain nombre de domaines nécessitent une attention particulière pour résoudre cette difficulté.

Je vous invite à lire notre plan d'action dans le rapport, qui décrit comment nos dirigeants locaux s'engagent à réaliser des progrès significatifs dans ce domaine. Les exemples comprennent :

- Etendre la prospection et le recrutement et renforcer les efforts pour développer et fidéliser les talents féminins dans toutes les catégories d'emploi, en particulier aux niveaux de Vice President à Managing Director
- Augmenter la fréquence avec laquelle le « Local Management Committee » examine la représentation des genres en matière de recrutement, de promotion et d'attrition, à effet immédiat

- Une revue annuelle par la Direction et les Ressources Humaines du pourcentage de femme et d'hommes promus pendant l'année, identifiant, évaluant et combattant la sous-représentation là où elle se produit, le cas échéant
- Approfondir notre partenariat avec le service Recrutement pour renforcer et mieux piloter notre stratégie de sélection de candidats diversifiés pour les postes de Managing Director
- Promouvoir et confirmer la pleine prise en compte de la mobilité, des promotions et les possibilités d'évolution pour les femmes

A travers ces actions et bien d'autres, nous sommes déterminés à améliorer l'expérience des salariés au sein de la firme et, ce faisant, à améliorer notre résultat. Nous restons déterminés à soutenir la diversité sur le lieu de travail et investissons dans l'avancement de carrière de nos collègues de tous genres, de tous horizons et de toutes capacités.



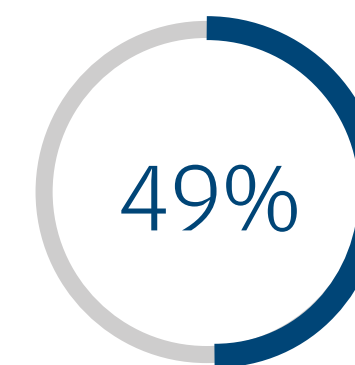
Kyril Courboin
Senior Country Officer France



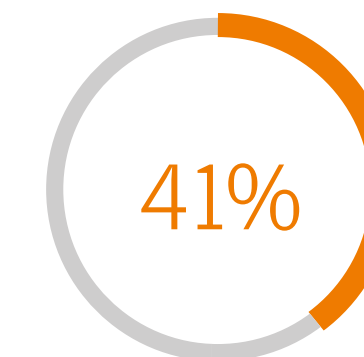
1er dans le top 10 du Women efinancial careers Ideal Employer Awards 2023-2024



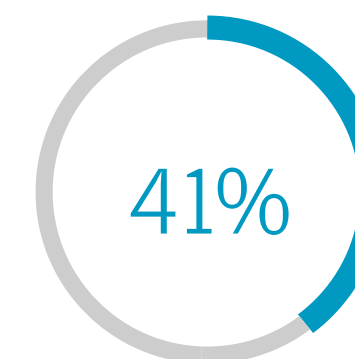
Meilleur score sur les 20 dernières années sur la campagne des Droits de l'Homme pour la communauté LGBTQ+ : Indice d'égalité d'entreprise



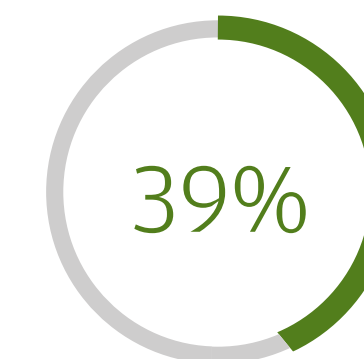
de nos collaborateurs dans le monde sont des femmes



de femmes au sein de notre Operating Committee



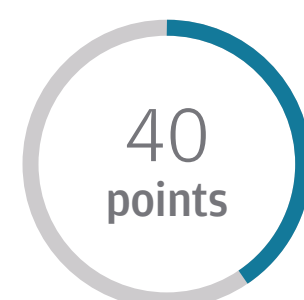
de nos collaborateurs dans la région EMEA sont des femmes



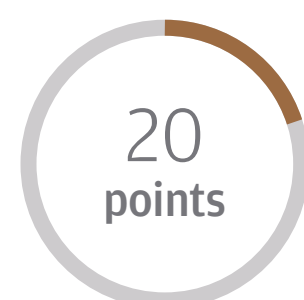
de nos collaborateurs en France sont des femmes

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

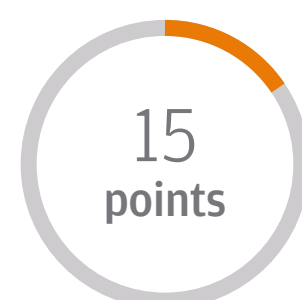
Chaque année, au plus tard le 1er mars, les entreprises ou l'UES dont l'effectif est supérieur à 50 salariés doivent publier les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (l'« **Index** »). Cet index est mesuré à l'aide de **cinq indicateurs** conformément à l'article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



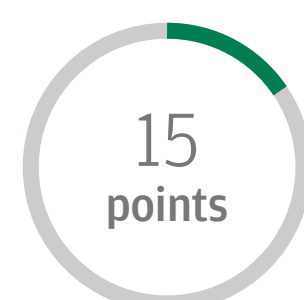
Indicateur: L'écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes, calculé à partir de groupes définis



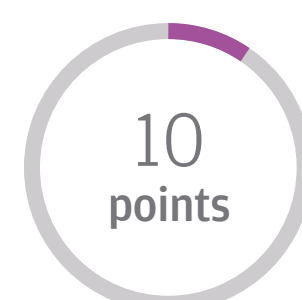
Indicateur: L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes



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



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



Indicateur: 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.

La période de référence pour le calcul est du 1er mars 2022 au 28 février 2023, au nom des entités suivantes : J.P. Morgan SE, JPMorgan Chase Bank, National Association et J.P. Morgan Asset Management Europe SARL constituant l'UES.

Pour l'année 2023, les résultats pour chaque indicateur sont les suivants

- 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). 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

En conséquence, le résultat total de l'Index est égal à 58 points sur 100 en raison d'une baisse des points liée aux deux indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes, calculé à partir de groupes définis, et
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

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

Objectif et mesures : 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 niveaux de Vice President (VP) à Managing Director (MD).

- J.P. Morgan réaffirme qu'elle est engagée 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.
- J.P. Morgan augmentera la fréquence avec laquelle le local management committee examine la représentation des genres en matière de recrutement, de promotion et d'attrition, à effet immédiat
- L'objectif de J.P. Morgan est de disposer d'une palette diversifiée de candidats qualifiés - y compris, mais sans être limité à, la diversité des genres - pour chaque poste pour lequel il existe une opportunité d'embauche. Pour soutenir son objectif, et dans le cadre du présent plan d'action, J.P. Morgan continuera d'entreprendre des efforts de prospection ciblée visant à identifier et à attirer des candidates qualifiées, en particulier pour des postes de niveau VP à MD où la représentation des femmes est disproportionnellement faible, et d'inclure au moins une femme dans la palette de candidats qui passent des entretiens avec les responsables du recrutement. En outre, J.P. Morgan continuera d'offrir des opportunités de coaching et mettra en œuvre des programmes de développement de carrière pour aider les salariés, y compris les femmes, à renforcer leurs compétences afin de les préparer à une évolution de carrière. En ce qui concerne les opportunités de promotion, J.P. Morgan continuera à procéder à un examen ciblé pour confirmer que les femmes sont pleinement prises en compte pour accéder à des postes de niveau plus élevé au sein de la firme.

Objectif et mesures : Garantir un vivier interne de talents féminins dans toutes les lignes de métiers.

- J.P. Morgan continue à mettre en œuvre les programmes et initiatives listés ci-dessous, dont l'un des principaux objectifs est de soutenir les femmes travaillant au sein de la firme.

Objectif et mesures : Effectuer une analyse du marché du travail externe pour les recrutements potentiels et les filières de talents féminins externes.

- J.P. Morgan prendra les dispositions nécessaires pour un autre examen et analyse du marché du travail à Paris, principalement parmi ses concurrents, y compris pour les potentiels recrutements à forte valeur ajoutée. Cette analyse pourra être menée par un prestataire externe en partenariat avec le service Recrutement des Ressources Humaines. La Direction apportera son assistance pour tout potentiel recrutement sur le marché externe.

Action Plan

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

- Approfondir notre partenariat avec le service Recrutement pour continuer à activement encourager et maximiser les opportunités de présenter des candidats aux profils diversifiés pour les postes de MD, conformément au Global Diversity Recruiting Framework :
 - Avoir recours aux hauts dirigeants de la zone pour attirer les talents (par exemple, en tirant parti de plateformes externes comme LinkedIn et leur réseau pour promouvoir les postes ouverts)
 - Assister et réseauter lors d'événements du secteur pour recruter des candidates
- Offrir aux femmes à Paris des opportunités qui les aideront à progresser dans leur carrière grâce à la mobilité, la promotion, aux possibilités d'évolution, au développement et à la fidélisation à travers:
 - L'identification des les opportunités pour les individus d'être exposés 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 les déséquilibres auxquels l'individu est confronté
 - L'identification des opportunités pour l'individu de démontrer et de mettre en valeur ses domaines d'expertise
 - La recherche des opportunités qui élargiront son développement
 - La mise en contact, le développement des réseaux et l'augmentation de l'exposition aux hauts dirigeants
 - La communication des informations sur l'importance des défenseurs et des alliés et soutenant le développement de ces relations
- Examiner chaque année les salariés pouvant potentiellement être promus à des postes d'Executive Director et de Managing Director, ainsi que les promotions effectuées, afin de confirmer qu'elles prennent pleinement en compte les femmes dans la sélection des candidats, et apporter un soutien pour résoudre les difficultés éventuellement identifiées



Attirer et retenir les meilleurs talents

<p>Evénements « Women In »</p>	<p>Chaque année, nous organisons plus de 70 événements et réceptions Women In. Ces événements sont conçus pour les étudiantes 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 JPMorgan Chase. Les événements Women In sont l'occasion pour les étudiantes d'en apprendre davantage sur la firme, nos activités et notre culture. Ils mettent en contact les participants avec des modèles féminins 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 étudiantes bénéficient d'un aperçu des diverses opportunités que nous offrons, et d'une compréhension de la manière d'apporter une contribution significative à la communauté.</p>
<p>Programme de réinsertion « ReEntry »</p>	<p>Le programme ReEntry a été lancé à Paris en 2022 lorsque des candidates de l'organisation à but non-lucratif Force Femmes ont eu l'opportunité de découvrir le programme par le biais de tables rondes, de networking et d'un atelier de coaching visant à les aider à développer leurs compétences en matière de marketing personnel pour les CV et les entretiens. 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 avaient atteint les niveaux Associate et Vice President (ou équivalent) au moment du départ de leur précédent emploi et possèdent l'expérience requise pour le poste pour lequel il est envisagé de les embaucher. La capacité d'intégration, d'influencer et de collaborer avec des collègues dans le cadre du programme et des tâches qui leur 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 la participation de dirigeants, mentors et d'anciens participants du programme.</p>
<p>Board Readiness Workshops</p>	<p>JPMorgan Chase s'est associé à une organisation externe pour animer des ateliers personnalisés de préparation à la participation aux organes de direction des entreprises (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 qu'il leur faut 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. Nous envisageons de développer ce programme en France en 2025.</p>

Women on the Move

Women on the Move (WOTM) est un moyen par lequel JPMorgan Chase met 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.

JPMorgan Chase a tenu sa huitième conférence annuelle Women's Leadership Day en octobre 2023, réunissant des milliers de salariés et clients à New York ainsi que virtuellement dans le monde entier. Dédié à la célébration et à l'émancipation des femmes, cet événement très attendu accueille des conférenciers de divers secteurs pour discuter des difficultés qui touchent les femmes aujourd'hui, notamment la progression professionnelle, l'entrepreneuriat, la santé financière, les relations avec les alliés, la représentation dans les postes de direction, les soins de santé et plus encore.

Parmi les conférenciers notables de l'année dernière figuraient l'auteure et journaliste Caroline Criado-Perez, la championne de tennis, défenseure et entrepreneure Naomi Osaka, l'actrice, défenseure et fondatrice de TransTech Angelica Ross, la première pilote sans bras au monde Jessica Cox, et le Président-Directeur Général de JPMorgan Chase Jamie Dimon, parmi beaucoup d'autres.

WOTM favorise la progression des carrières des femmes à travers le déploiement de deux programmes de développement internes. L'un des programmes est conçu pour les talents féminins occupant les postes d'Associate et de VP, dans le but d'aider les participantes à développer des outils professionnels, favoriser les connexions et offrir des opportunités de constitution de réseau et de mentorat informel. Cette approche ciblée pour développer nos jeunes talents hautement performants a concerné plus de 4 000 salariées depuis son lancement en 2021.

En complément, la deuxième offre est un programme de développement professionnel et personnel destiné à soutenir le développement de carrière des salariés, dans le but de fournir des conseils pratiques et concrets en matière de développement de carrière. Il s'agit d'un programme mondial, ouvert à tous les métiers et à toutes les identités de genre. Les participants témoignent d'améliorations concernant leur confiance, leurs relations, leur communication et leur sentiment de bien-être.

À Paris, le WOTM Business Resource Group organise également régulièrement des événements en interne promouvant la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que des cercles de mentorat et de networking.



Sam Saperstein
Global Head of Women on the Move
JPMorgan Chase

“ We have an incredible foundation at J.P. Morgan with inspirational women role models and a great track record of gender diversity. However, there's no room for silence or complacency in the current environment, and it's critical that we continue to support the professional and personal goals of all women. ”

Soutiens et avantages	
Business Resource Groups	Nous avons développé des groupes de ressources professionnelles (business resource groups - BRG) inclusifs et innovants dans lesquels nos salariés peuvent librement exprimer leurs opinions, partager leurs idées pour développer l'entreprise et créer des liens avec des collègues au sein de la firme. Nous disposons de neuf BRG qui sont accessibles à tous nos salariés du monde entier : 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	Notre réseau Working Families Network favorise le partage des connaissances et offre des opportunités de réseautage afin d'aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale. 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 planification familiale, telles que l'adoption, la maternité de substitution, le recours aux donneurs et autres options. Elle met également en relation des collègues qui souhaitent discuter de l'infertilité, de l'absence d'enfant et des fausses couches. Cette initiative est accessible à tous les salariés, indépendamment de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Avec Access Ability, ils organisent une série d'ateliers aidant les salariés à gérer leurs responsabilités en matière de soins aux parents et personnes âgées.
Parentalité, maternité et adoption	Congé parentalité : Sous réserve et/ou conformément aux exigences nationales, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au sein de la firme peuvent bénéficier d'un congé parental non rémunéré de trois ans maximums pour chaque enfant jusqu'à l'âge de trois ans. Congé maternité : Une période minimale de 16 semaines rémunérées de congé maternité est accordée au principal responsable parental lors de la naissance de son/ses enfant(s), quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé. Congé additionnel de 45 jours calendaires entièrement rémunéré ou de 90 jours calendaires rémunéré à 50 % du salaire de base. Congé d'allaitement : 45 jours calendaires de congé entièrement rémunéré. Congé paternité : Une période totale de deux semaines de congé rémunéré pour un enfant né/adopté au plus tard le 31 mars 2023 ou 16 semaines pour un enfant né/adopté à partir du 1er avril 2023 est accordée à la personne qui n'est pas le principal responsable parental d'un ou de plusieurs enfants lors de la naissance ou de l'adoption, quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé. Congé d'adoption : Une période minimale de 16 semaines de congé d'adoption rémunéré est accordée au principal responsable parental d'un enfant adopté lors de l'adoption, 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 de la firme 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 de la firme. Parents@JPMC fournit de nombreuses ressources pour les salariés, notamment des informations sur les avantages, les politiques de congés, les types de soutien, les options de garde d'enfants, les services de conciergerie, et les programmes de parrainage liés à la maternité (maternity buddy programs).
Employee Assistance and Work-Life Program	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 salariés, leurs partenaires et les personnes qui leurs sont dépendantes à résoudre des difficultés liées à la maternité, aux défis de la vie, à la santé émotionnelle, aux questions juridiques et financières, aux orientations (referrals) et aux ressources.
Finance	Les avantages d'un point de vue financier incluent le PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif) et le PEE (plan d'épargne d'entreprise), la participation, « Action Logement » (aides au logement), le remboursement d'une partie des frais de transports, les titres-restaurants Sodexo, le programme de recommandation des salariés (Employee Referral Scheme), le Comité Social et Economique et une aide financière relative à l'assurance-maladie (Health Insurance financial aid).
Santé	Les avantages concernant la santé incluent des arrêts maladie entièrement rémunérés, la couverture des affections de longue durée par une mutuelle, l'assurance médicale et la prévoyance (salarié, conjoint et enfant), des vaccinations annuelles contre la grippe, des examens médicaux tous les cinq ans, des examens médicaux tous les deux ans pour les salariés de plus de 35 ans, des cours de yoga/pilates en entreprise, 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 durer longtemps 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.
Équilibre	Sous réserve et/ou conformément aux exigences légales nationales, les mesures suivantes sont en place : congés payés annuels, politique de remboursement des frais en télétravail, modèle de travail hybride (télétravail deux jours par semaine), salle de maternité (maternity room) au bureau, 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 personnelle et la Charte sur le Droit à la Déconnexion. Le Conseil de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Council) en France définit les orientations de JP Morgan en France en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, en accord avec le programme régional européen et britannique de la firme. Le développement de la stratégie DEI en France sera centré sur la mise en place d'initiatives significatives et tangibles dans quatre domaines clés : la culture, le genre, le recrutement et la gouvernance des Business Resource Groups.

La philanthropie en France

Au sein de JPMorgan Chase, nous reconnaissons notre rôle dans la promotion 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 de la firme pour promouvoir les opportunités économiques à travers la France. Cela comprend l'investissement initial de 30 millions de dollars de la firme pour soutenir les communautés locales en région parisienne. Au cours des cinq dernières années, en région parisienne, JPMorgan Chase a aidé plus de 31 000 personnes défavorisées à développer leur carrière professionnelle, dont 11 800 jeunes soutenus par des programmes de préparation à l'emploi et plus de 3 000 adultes inscrits à une formation qualifiante certifiée. La firme a également soutenu la résilience financière de plus de 8 750 micro-entrepreneurs pendant la crise du COVID et la croissance de plus de 380 petites entreprises, en particulier celles détenues par des femmes, grâce à l'accès à une assistance technique, à la formation, au mentorat et à la mise en relation au sein de chaînes de contrats d'achat et d'approvisionnement.

En 2023, pour renforcer cet engagement en France, la firme a annoncé de nouveaux investissements commerciaux et philanthropiques pour un montant de 70 millions de dollars supplémentaires, dont 20 millions de dollars en aide philanthropique et 50 millions de dollars pour créer l'initiative d'investissement Spark France. Cette initiative vise à fournir des capitaux à des sociétés d'investissement privées dont le personnel reflète la diversité des genres et à des fonds qui investissent en suivant des stratégies ayant un impact positif sur la société et les communautés.

- Le Schools Challenge s'inscrit dans le cadre de l'engagement continu de JPMorgan Chase à fournir aux jeunes un mentorat et les compétences nécessaires pour l'avenir, en particulier pour la poursuite de carrières dans les domaines des sciences, de la technologie et des mathématiques (STEM). Les étudiants sont soutenus par des mentors et chercheurs scientifiques de JPMorgan Chase afin de développer des solutions pour faire de leur ville un endroit où il est plus agréable de vivre. Le programme comprend des ateliers dédiés aux jeunes filles dans les STEM (Girls in STEM), qui visent à inspirer les filles à poursuivre des carrières dans le secteur. En 2023, 46 élèves ont participé au programme, avec le soutien de 49 mentors de JPMorgan Chase.
- Founders Forward Mentoring Paris est un programme de bénévolat des salariés conçu pour soutenir les femmes entrepreneures défavorisées. Le programme est également proposé à Londres et à Francfort et, à ce jour, a aidé plus de 60 femmes en région parisienne à faire croître et développer leur entreprise.
- Le travail de JPMorgan Chase avec la Fédération Les Premières vise à soutenir les femmes entrepreneures de Seine-Saint-Denis en leur offrant des formations, du mentorat et des opportunités de réseautage avant et après le lancement de leur entreprise. Depuis 2019, avec notre soutien, l'organisation a soutenu plus de 160 futures fondatrices et fondatrices venant de démarrer leur entreprise.
- La firme soutient également Social Builder, une organisation à but non-lucratif axée sur les femmes qui a mis en place un programme pilote d'orientation professionnelle et de formation aux compétences techniques pour les femmes défavorisées de Seine-Saint-Denis. Ce soutien a permis d'améliorer l'accès aux opportunités dans le secteur du numérique et, depuis 2019, plus de 16 000 participantes ont reçu des conseils en ligne sur les parcours de carrière dans le secteur du numérique.
- Le travail de JPMorgan Chase avec Adie, troisième plus grande institution de microfinance en Europe, contribue à renforcer l'équité entre les genres dans leurs programmes. La firme a aidé Adie non seulement à intégrer 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 |



Courtesy Adie/© Fabrice Dall'Anese



JPMORGAN CHASE & CO.

2023

Egalite Professionnelle et Index De
L'Egalite Professionnelle