



JPMorganChase

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

2025

Pour la septième année consécutive, nous publions l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Notre score cette année est de 67 sur 100 points, calculé à partir des indicateurs détaillés dans ce rapport. Ce score est supérieur à celui de notre dernier rapport, mais nous reconnaissons qu'il existe encore des possibilités d'amélioration et restons déterminés à réaliser des progrès significatifs.

Il est important de noter que les indicateurs présentés dans ce rapport mesurent l'écart de rémunération et non l'équité salariale. L'écart de rémunération correspond à la différence de rémunération médiane et moyenne entre l'ensemble des femmes et l'ensemble des hommes au sein d'une organisation. L'un des facteurs à l'origine de notre écart de rémunération est la proportion plus élevée d'hommes que de femmes occupant des postes de plus haut niveau, mieux rémunérés. L'écart de rémunération ne mesure pas l'équité salariale et ne tient pas compte de différences importantes telles que le niveau de poste, l'expérience, la situation géographique, le temps de travail et d'autres facteurs qui influencent généralement la rémunération.

Nous vous invitons à lire en détail le plan d'action présenté dans le rapport. Notre Comité de direction en France, accompagné des dirigeants du groupe, restent pleinement engagés à travailler avec nos équipes, année après année, afin d'instaurer un changement significatif et durable. Nous continuons à nous efforcer d'être l'un des meilleurs employeurs pour les femmes dans le secteur financier.



Thierry Sancier
Senior Country Officer, France

Our Guiding Principles:

- We seek to make dreams possible for everyone, everywhere, every day.
- We do not believe that talent is concentrated in any particular demographic group(s) and are dedicated to equal employment opportunity for talent across all backgrounds.
- We strictly prohibit unlawful discrimination, harassment and abusive conduct of any kind. We are dedicated to treating all individuals fairly and with respect.
- We seek to attract and retain the best talent. We recognize that our people are our strength, and the diverse, talents and perspectives they bring to our global workforce are directly linked to our success.
- We strive to build and foster an inclusive work environment where our employees are respected, trusted and empowered. Our experience is that if our teams are more diverse, we will generate better ideas and outcomes, enjoy a stronger corporate culture and outperform our competitors.
- We are dedicated - and in many places obligated - to supporting underserved communities as part of our commitment to corporate responsibility and long-term shareholder value. We strive to empower individuals and improve lives through our business practices and community outreach efforts that we have seen are good for customers, communities and our business.

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. Cet index est mesuré à partir de cinq indicateurs, conformément à l'article D. 1142-2 du Code du travail.

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 de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 et J.P. Morgan Asset Management (Europe), constituant l'Unité Economique et Sociale (UES).

La hausse de 9 points par rapport à 2024 est liée à l'indicateur 1. L'amélioration provient principalement d'une baisse de la rémunération moyenne des hommes, liée à des évolutions dans la répartition par tranche d'âge et par grade. La proportion plus élevée d'hommes dans les fonctions de front office senior, fortement rémunérées, continue néanmoins d'affecter le score. En particulier, 56% des hommes en front office sont Vice Presidents ou plus, contre 29 % des femmes dans des fonctions similaires.

17/40
points

Indicateur 1 :

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

- Regroupés par âge (moins de 30 ans ; 30-39 ans ; 40-49 ans ; plus de 50 ans)
- Regroupés ensuite par grade (430 à 605)

20/20
points

Indicateur 2 :

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

15/15
points

Indicateur 3 :

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

15/15
points

Indicateur 4 :

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

0/10
points

Indicateur 5 :

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

Plan d'action

I – Actions relatives à l'indicateur 1 : l'écart de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes

Développer et renforcer les efforts de sourcing et de recrutement, ainsi que les initiatives visant à développer et à fidéliser les talents féminins à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier aux postes de direction

- JPMorganChase réaffirme son 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.
- Renforcer la formation en matière d'embauche inclusive.
- Continuer à déployer un large éventail de stratégies pour attirer les talents, notamment en promouvant les postes vacants par le biais de plusieurs canaux, y compris le processus de référencement des salariés.
- Réunir régulièrement les responsables clés pour examiner la représentation des genres dans le recrutement, les promotions et l'attrition, et travailler sur les actions clés qu'ils entreprendront pour améliorer cette représentation au sein de leurs organisations.
- Promouvoir davantage les programmes conçus pour améliorer les compétences et élargir le réseau, ainsi que l'organisation d'événements locaux portant sur l'évolution de carrière et l'accompagnement.
- Continuer à analyser le marché du travail externe pour les recrutements potentiels et les filières de talents féminins externes.

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

- Promouvoir le soutien et les ressources pour aider les salariées à acquérir une expérience au sein des comités de direction en interne et en externe, notamment en leur offrant un accompagnement pour les entretiens et des formations dédiées.
- Réaliser une analyse régulière, par les ressources humaines et la direction, des radars de promotion en France afin de suivre la répartition femmes-hommes et les tendances par genre.
- Organiser chaque année des revues de talents inclusives auprès de différentes populations. Continuer à soutenir une approche inclusive pour évaluer et améliorer les opportunités d'évolution de carrière, y compris les interactions avec la direction et la mobilité.

II - Actions relatives à l'indicateur 5 : le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

- Continuer à privilégier le recrutement afin d'encourager et de maximiser les opportunités de présenter des candidats diversifiés aux postes de Managing Director, notamment par l'intermédiaire des responsables de la région et en participant aux événements du secteur.
- Continuer à offrir des opportunités aux salariés à Paris, y compris aux femmes, qui les aideront à progresser dans leur carrière grâce à la mobilité interne, à la promotion, aux possibilités d'évolution et de développement et à la fidélisation.
- Maintenir les pratiques favorisant une approche inclusive lors de la revue annuelle des candidats et promotions aux postes d'Executive Director et Managing Director, afin de s'assurer que les femmes figurent bien dans le vivier, et fournir un soutien pour résoudre tout problème identifié.

Attirer et retenir les meilleurs talents	
Événements étudiants	Chaque année, nous organisons plus de 70 événements et réceptions conçus pour les étudiants de premier cycle dans toute la région EMEA. Ces événements leur donnent l'opportunité de rencontrer certains de nos dirigeants les plus influents et inspirants, et d'en apprendre davantage sur le groupe, nos activités et notre culture. Au fil de ces événements, les étudiants bénéficient d'un aperçu des diverses opportunités que nous offrons, et sont sensibilisés sur la manière de contribuer de façon significative à la société.
Programme de réinsertion ReEntry	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. À 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.
Board Readiness Workshops	JPMorganChase s'est associé à un prestataire externe pour animer des ateliers personnalisés de préparation à la participation aux comités de direction (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.
Quantitative Research Mentoring Program	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.
Office of Women's Affairs (WOTM)	<p>À travers des événements et initiatives à fort impact, nous nous attachons à favoriser l'inclusion et le sentiment d'appartenance des femmes et de leurs alliés. La conférence annuelle Leadership Day et le programme Fast Forward constituent deux exemples marquants de notre engagement.</p> <p>Leadership Day : Notre conférence annuelle encourage les femmes et leurs alliés à investir en eux-mêmes et à se donner les moyens de prendre en main leur carrière, leurs finances et leur bien-être. Cet événement rassemble des milliers de collaborateurs et de clients à travers le monde pour échanger sur les enjeux qui concernent les femmes, et accueille des intervenants de renom issus de divers secteurs d'activité.</p> <p>Programme Fast Forward : Ce programme de développement est proposé à l'ensemble des collaborateurs à l'échelle mondiale, indépendamment du genre ou de la fonction. Il encourage les participants à remettre en question leurs croyances limitantes, à voir grand et à accomplir davantage ce qui compte pour eux. La promotion 2025 a enregistré une participation record, avec plus de 7 000 collaborateurs dans le monde inscrits pour bénéficier du programme à leur rythme et des sessions mensuelles de coaching collectif.</p> <p>Le Office of Women's Affairs s'efforce de créer une culture d'entreprise plus forte en élargissant l'accès aux opportunités, en optimisant l'engagement des collaborateurs et en assurant une gouvernance dédiée au Business Resource Group qui lui est affilié, Women on the Move (WOTM).</p> <p>WOTM offre un espace d'échange et donne accès à des programmes qui abordent des sujets d'intérêt pour les femmes et leurs alliés, tout en favorisant un engagement accru des employés à tous les niveaux. Le réseau compte plus de 80 000 membres dans le monde. Le groupe s'attache à favoriser un sentiment d'inclusion et d'appartenance et à offrir des opportunités de networking. WOTM compte 45 antennes dans le monde, dont une antenne en France comptant 350 membres et proposant des programmes réguliers pour renforcer la communauté et le réseau de soutien pour les femmes et leurs alliés. Chez JPMorganChase, notre engagement en faveur de la réussite des femmes, de leurs alliés et des entreprises détenues par des femmes est sans faille. Nous continuons à investir dans des initiatives qui soutiennent les femmes et leurs alliés, tant au sein de notre entreprise que dans la société au sens large, afin de construire un avenir plus prometteur et plus inclusif pour tous.</p>

Soutien et avantages	
Business Resource Groups	Nous avons développé des groupes de ressources professionnelles (Business Resource Groups – BRG) inclusifs et innovants dans lesquels nos employés peuvent librement partager leurs idées pour développer l'entreprise, participer à des programmes d'information 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	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. 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. 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 aussi une série d'ateliers aidant les employés à gérer leurs responsabilités parentales, dont l'aide aux proche-aidants.
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. Congé maternité : une période minimale de 16 semaines de congé maternité payé/parent principal est disponible pour le parent principal lors de la naissance/adoption de son enfant ou de ses enfants, 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 entièrement rémunéré. Congé paternité : une période totale de 16 semaines pour un enfant né/adopté est disponible pour le parent non principal d'un ou des enfants à la naissance ou à 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. Les salariés peuvent également contacter l'EAP (Employee Assistance and Work-Life Program) pour obtenir des ressources et des séances de thérapie via la mutuelle.
Family Support	Family Support 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. Ils fournissent de nombreuses ressources pour les salariés, notamment des informations sur les avantages, les politiques de congés, le soutien alimentaire, et les programmes de mentorat et d'éducation.
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 salariés, leurs partenaires et leurs personnes à charge quant aux difficultés liées aux défis de la vie, à la santé émotionnelle, à la maternité, aux questions juridiques et financières, recommandations et ressources.
Finance	Des dispositifs ont été mis en place d'un point de vue financier, avec notamment un PEROB (plan d'épargne retraite obligatoire), un PEE, un PERCOL (plans d'épargne), la 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, l'aide au logement et le Comité Social et Economique (remboursements sportifs, bons cadeaux/vacances et allocation scolaire).
Santé	Les avantages santé incluent des congés maladie, des maladies de longue durée couvertes par des contrats de santé, une prévoyance (salarié, conjoint et enfants), des vaccinations annuelles contre la grippe, un checkup complet gratuit, un médecin du travail et meQuilibrium (programme en ligne gratuit conçu pour aider à gérer le stress et à renforcer la résilience). La médecine non traditionnelle (thérapie, acupuncture, etc.) est couverte par la mutuelle.
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.
Équilibre vie personnelle / vie professionnelle	Sous réserve et/ou conformément aux législations nationales, les mesures suivantes sont en place : congés payés annuels, 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 vies personnelle et professionnelle et la charte sur le droit à la déconnexion.



JPMorganChase

2025

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