

# Nous avons toutes et tous notre place

Évaluation de l'impact de la diversité,  
de l'équité et de l'inclusion, 2023



# Bienvenue

Ancrées dans Notre Credo, les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) nourrissent notre volonté de créer un monde plus sain et plus équitable. La DEI fait partie de notre culture depuis plus d'un siècle.

Notre solide assise en matière de DEI nous permet de continuer d'écouter et de prendre des mesures audacieuses pour relever les nouveaux défis qui touchent nos activités. Nous n'avons cessé d'évaluer nos stratégies et programmes DEI et d'évoluer pour répondre aux besoins de nos intervenants. Notre approche stratégique permet à nos plus de 130 000 employés de faire de Johnson & Johnson un endroit où **nous avons toutes et tous notre place**.

Nous pensons que créer une organisation, et une société mondiale, où tout un chacun se sent à sa place nous permet de répondre aux plus grands problèmes de santé actuels.

## Notre Credo

Nous sommes responsables, en premier lieu, envers les patients, les médecins et les infirmières, les mères et les pères de famille et tous ceux qui utilisent nos produits et nos services. Un souci constant de la qualité doit guider nos actions pour répondre à leurs besoins. Nous devons nous efforcer en permanence d'offrir de la valeur, de réduire nos coûts et de maintenir des prix raisonnables. Les commandes de nos clients doivent être exécutées avec rapidité et minutie. Nos partenaires commerciaux doivent obtenir de nous les conditions d'un juste profit.

Nous sommes responsables envers nos employés qui travaillent avec nous dans le monde entier. Nous nous devons d'offrir un environnement de travail inclusif, où chacun doit être considéré dans son individualité. Nous devons respecter la diversité et la dignité, et reconnaître les mérites de chaque personne. Ils doivent avoir un sentiment de sécurité, d'épanouissement et de motivation dans leur emploi. Leur rémunération doit être équitable et adéquate. Tous doivent pouvoir travailler dans un environnement propre, ordonné et sain. Nous devons œuvrer en faveur de la santé et du bien-être de nos employés et les aider à assumer leurs responsabilités familiales et personnelles. Nos employés doivent se sentir libres de faire des suggestions et des réclamations. Des chances égales d'emploi, de développement et d'avancement doivent être offertes à ceux qui en ont la qualification. Nous devons nous assurer que nos leaders sont compétents et qu'ils font preuve de justice et d'éthique professionnelle.

Nous sommes responsables envers les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, comme envers la communauté mondiale. Nous devons contribuer à la bonne santé de tous en améliorant l'accès et la qualité des soins partout dans le monde. Nous devons être de bons citoyens, favoriser les œuvres sociales et charitables, améliorer la santé et l'éducation et nous acquitter de notre juste part d'impôts. Nous devons entretenir les terrains, usines et bureaux dont nous avons la jouissance en protégeant l'environnement et les ressources naturelles.

Enfin, nous sommes responsables envers nos actionnaires. L'entreprise doit réaliser un profit équitable. Nous devons faire progresser des idées nouvelles. Il faut poursuivre la recherche, développer des programmes novateurs, faire des investissements pour l'avenir et assumer le coût de nos erreurs. Nous devons renouveler nos équipements, construire de nouvelles installations et lancer de nouveaux produits. Nous devons constituer des réserves en prévision des temps plus difficiles. En agissant selon ces principes, nous devrions assurer à nos actionnaires un juste revenu de leurs investissements.

**Johnson&Johnson**

# À propos de cette évaluation

Cette cinquième édition annuelle de « **Nous avons toutes et tous notre place : évaluation de l'impact de la DEI** » met en lumière les histoires de nos collègues et partenaires J&J qui font progresser la DEI au sein de notre organisation et de nos marchés. Nous démontrons le lien entre DEI et innovation, et les avantages qui en résultent pour nos patients, nos clients, nos employés et nos communautés. La vision, la mission et la stratégie DEI sont à la base de tout ce que nous faisons au sein de notre organisation internationale, faisant de la DEI notre façon de travailler au quotidien.

Les informations relatives à la performance financière de Johnson & Johnson et de ses filiales, ainsi que la section « Cautionary Note Regarding Forward-Looking Statements » (Mise en garde relative aux déclarations prospectives), figurent dans les rapports annuels de Johnson & Johnson, disponibles à l'adresse suivante : [www.jnj.com/about-jnj/corporate-reports](http://www.jnj.com/about-jnj/corporate-reports).

En novembre 2021, l'entreprise a annoncé vouloir scinder ses activités de santé grand public en une nouvelle société cotée en bourse, désormais appelée Kenvue. La scission de Kenvue a été finalisée en 2023. Les informations et données relatives à Kenvue ne font pas partie du présent rapport.

N'hésitez pas à partager vos questions et commentaires sur le contenu de ce rapport à l'adresse suivante : [DiversityandInclusion@its.jnj.com](mailto:DiversityandInclusion@its.jnj.com).





# Un mot du président-directeur général

Chez Johnson & Johnson, l'objectif DEI est un impératif d'entreprise. Notre main-d'œuvre diversifiée et mondiale, ainsi que notre culture d'appartenance, accélèrent l'innovation afin que nous puissions relever les défis les plus difficiles en matière de santé dans le monde.

Dans un monde dynamique, notre solide assise en matière de DEI nous permet de faire progresser nos activités et de répondre aux besoins de tous ceux qui comptent sur nous.

Cette édition annuelle de « **Nous avons toutes et tous notre place : évaluation de l'impact de la DEI** » fait état des bonnes pratiques de DEI de Johnson & Johnson, illustrées par des données et des histoires provenant du monde entier.



Je suis fier de ce que nos équipes ont accompli en 2023. En réponse à notre dernière enquête Credo, 85 % des employés ont reconnu que « J&J offre un environnement de travail inclusif où chaque employé est considéré comme un individu à part entière ». Lorsque nos employés se sentent profondément eux-mêmes et légitimes à défendre leurs intérêts et ceux de leurs communautés, notre potentiel de réussite est encore plus grand.

Nous croyons au pouvoir de l'équité pour façonner un meilleur environnement commercial et un monde plus sain. Depuis 2020, notre engagement « Our Race to Health Equity » a permis d'accompagner 4,5 millions de personnes de couleur aux États-Unis (U.S.A.), par le biais de programmes communautaires visant à fournir des services et des informations vitales en matière de santé. Ce faisant, nous contribuons à combler le fossé racial en matière de santé et à promouvoir un accès plus équitable aux soins de santé.

Nous contribuons également à façonner l'avenir des essais cliniques en veillant à ce qu'ils soient plus diversifiés, inclusifs et équitables. afin de mieux comprendre et de mieux répondre aux besoins des diverses communautés que nous servons. Aux États-Unis, nous avons dépensé 3,9 milliards de dollars auprès de fournisseurs diversifiés et de petites entreprises de niveau 1, et nous avons continué de développer notre programme de diversité des fournisseurs à l'échelle mondiale, en étant présents dans 20 pays.

Notre impact en matière de DEI ne serait pas possible sans l'engagement commun des collègues de Johnson & Johnson. Ensemble, nous façonnons un avenir où des opportunités équitables et une bonne santé sont à la portée des personnes qui comptent sur nous chaque jour.

**Joaquin Duato**  
Président et directeur général



Joaquin Duato, président du conseil d'administration et président-directeur général, se fait photographier avec des employés lors d'un événement organisé au siège mondial de J&J à New Brunswick (New Jersey).



Joaquin Duato, président-directeur général, discute avec des employés lors de la visite d'un laboratoire de recherche Johnson & Johnson.



# Un mot de la directrice responsable de la DEI

Ancrées dans Notre Credo, les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion nourrissent notre volonté de créer un monde plus sain et plus équitable.

2023 a été une année passionnante pour Johnson & Johnson. Nous avons célébré le 80<sup>e</sup> anniversaire de Notre Credo, selon lequel « nous devons fournir un environnement de travail inclusif où nous respectons la dignité et la diversité de chaque individu et reconnaissons leur mérite ».

Les données et les témoignages des collègues présentés dans ce rapport illustrent notre engagement indéfectible en faveur de la DEI, qui **continue de figurer parmi nos priorités**. Guidé par notre stratégie globale en matière de DEI, je suis fier de partager quelques-unes de nos réussites de cette dernière année.



**Nous continuons à accroître notre effectif, composé de personnes d'origines, de cultures, de capacités et de perspectives diverses.** Notre programme de recrutement et d'accompagnement des personnes handicapées (Access-Ability Disability Recruitment & Support Program) illustre notre vision et notre mission qui consistent à créer un environnement holistique, inclusif et favorable aux talents dotés de capacités diverses.

**Nous accélérons notre culture globale d'inclusion où chaque personne a sa place.** Nous avons lancé « DEI Maturity Model », un outil unique en son genre, conçu pour optimiser les résultats commerciaux grâce à la DEI au niveau local. Nous avons testé cet outil dans cinq pays, ce qui nous a permis d'adapter notre stratégie DEI aux besoins spécifiques de chaque pays.

**Nous favorisons l'innovation et la croissance pour servir les marchés du monde entier.** Grâce à notre réseau mondial d'incubateurs JLABS, nous avons investi dans de jeunes équipes novatrices, dont **48 sont dirigées par des femmes et 36 par des personnes de couleur**.

**Nous sommes déterminés à faire progresser l'équité en matière de santé pour tous.** En 2023, **80 millions de dollars ont été investis** dans le cadre du programme « Our Race to Health Equity », fournissant des services de santé et des informations vitales aux personnes de couleur aux États-Unis. Ensemble, ces efforts ont permis de fournir des services de santé et des informations vitales à **4,5 millions de personnes de couleur** et de former et soutenir **600 000 professionnels de santé** pour permettre des soins plus respectueux des différentes cultures.

Merci aux collègues et partenaires de Johnson & Johnson dans le monde entier qui ont rendu cette avancée possible.

Ensemble, nous rendons la DEI plus puissante pour pouvoir répondre aux défis les plus urgents en matière de santé dans le monde.

**Wanda Bryant Hope**  
Directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion



Wanda Bryant Hope, directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, rencontre un collègue au siège de Johnson & Johnson à New Brunswick (New Jersey).



Wanda Bryant Hope, directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, au Powerhouse Museum de Johnson & Johnson à New Brunswick (New Jersey).

## Les étapes clés de la DEI chez Johnson & Johnson

**1886-1944**

Entreprise est fondée en 1886, **8 des 14 premiers employés sont des femmes.\***

En 1898, nous lançons la politique de l'entreprise consistant à préserver le poste des **employés en service actif dans l'armée** ainsi qu'à continuer de leur verser un salaire.

La **première femme scientifique** est engagée en 1908. 8 des 36 chefs de service sont des femmes\*.

En pleine Grande Dépression, le général Robert Wood Johnson plaide en faveur d'une semaine de travail de 30 à 40 heures et propose une **augmentation des salaires de 5 %** en 1933.\*\*

Notre **Credo** est rédigé en 1943 et décrit nos engagements, nos valeurs et la manière dont nous devons agir de manière responsable.\*

**i**

Pour un aperçu plus détaillé des étapes clés de la DEI de Johnson & Johnson, [cliquez ici](#)

**1945-1969**

En 1945, nous donnons la **priorité à l'embauche des vétérans blessés de la Seconde Guerre mondiale souffrant d'une invalidité due au service**, une tranche de la population qui éprouve des difficultés à trouver un emploi après leur service militaire. La politique de l'entreprise est considérée en 1945 comme la plus généreuse de l'industrie.

En 1963, nos dirigeants rencontrent le **Dr Martin Luther King, Jr.** au siège de l'entreprise à New Brunswick (New Jersey). L'un des sujets abordés est l'augmentation du nombre d'employés noirs/afro-américains.

Nous devenons un partenaire des « Plans for Progress » du Président Johnson en 1964, dédiés à **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.\***

En 1969, parmi d'autres activités de recrutement, nous avons **recruté dans 21 HBCU** (Historically Black Colleges and Universities, ou collèges et universités historiquement noirs) et **établi des programmes coopératifs avec trois HBCU**. Avec le soutien de l'entreprise, cinq de nos employés à Chicago gèrent bénévolement un service d'accompagnement à la recherche d'emploi interne qui aide des diplômés afro-américains à trouver un poste dans des entreprises américaines.

**1970-2010**

En 1976, Nancy Lane devient la **première vice-présidente noire/afro-américaine ainsi que la première femme à occuper ce poste.\***

Le programme en faveur de l'emploi, « Global Bridge to Employment », qui s'adresse aux lycéens des **communautés défavorisées** a été lancé en 1992.\*

Notre programme « **Global Supplier Diversity and Inclusion Program** » a été créé en 1998.

En 2003, les régimes d'avantages sociaux des employés incluent désormais **les partenaires de même genre**.

En 2005, **les notions d'identité et d'expression de genre** sont ajoutées à notre politique de non-discrimination. Les régimes d'avantages sociaux s'étendent en 2009 pour inclure **les employés transgenres**.

**2011-2018**

Nous intégrons la « **Billion Dollar Roundtable** » en 2011, en investissant au moins 1 milliard de dollars américains par an dans des entreprises certifiées appartenant à des minorités ou à des femmes.

Nous lançons **l'initiative WISTEM<sup>2</sup>D** (Women in Science, Technology, Math, Manufacturing and Design) en 2015.

Le premier **indice d'inclusion** est intégré à notre « Our Voice Employee Survey », notre sondage annuel auprès des employés, en 2017.

La même année nous **lançons notre première stratégie mondiale en matière de DEI**, une vision, une mission et une définition qui ont eu un écho international.

En 2018, nous **avons modifié Notre Credo pour renforcer notre engagement en matière de DEI**, en ajoutant les phrases suivantes : « Nous nous devons d'offrir un environnement de travail inclusif, où chacun doit être considéré dans son individualité. Nous devons respecter la diversité et la dignité, et reconnaître les mérites de chaque personne. »

**2019-2023**

En 2019, nous lançons le « **Experienced Military Veteran Leadership Development Program** » et le « **Center for Health Worker Innovation** » avec une participation à hauteur de 250 millions de dollars américains de Johnson & Johnson et de la Fondation Johnson & Johnson.

Nous sommes la **seule entreprise à soutenir le « Black Maternal Health Momnibus Act »** et, en 2020, nous choisissons de devenir **cofondateurs de l'« Equitable Maternal Health Coalition »**.

En 2020, nous étendons nos efforts **pour améliorer la diversité dans les essais cliniques** afin d'aider à combattre les inégalités en matière de santé dans les communautés sous-représentées.

En 2022, le **Bureau de la DEI réactualise notre stratégie globale**.

En 2023, nous pilotons notre outil « **DEI Maturity Model Assessment** » dans **cinq pays**, en fournissant une analyse à travers **140 critères et 20 dimensions** de la DEI.

\* Image gracieusement mise à disposition par Johnson & Johnson Archives ;

\*\* Image gracieusement mise à disposition par : Library of Congress, Prints & Photographs Division, photograph by Harris & Ewing [reproduction number, e.g., LC-USZ62-123456].



## 2022-2023 – Distinctions pour la DEI

### Meilleur lieu de travail



### Vétérans



### le handicap



### Genre



### LGBTQIA+



### Origine ethnique/culturelle



### Spécialité

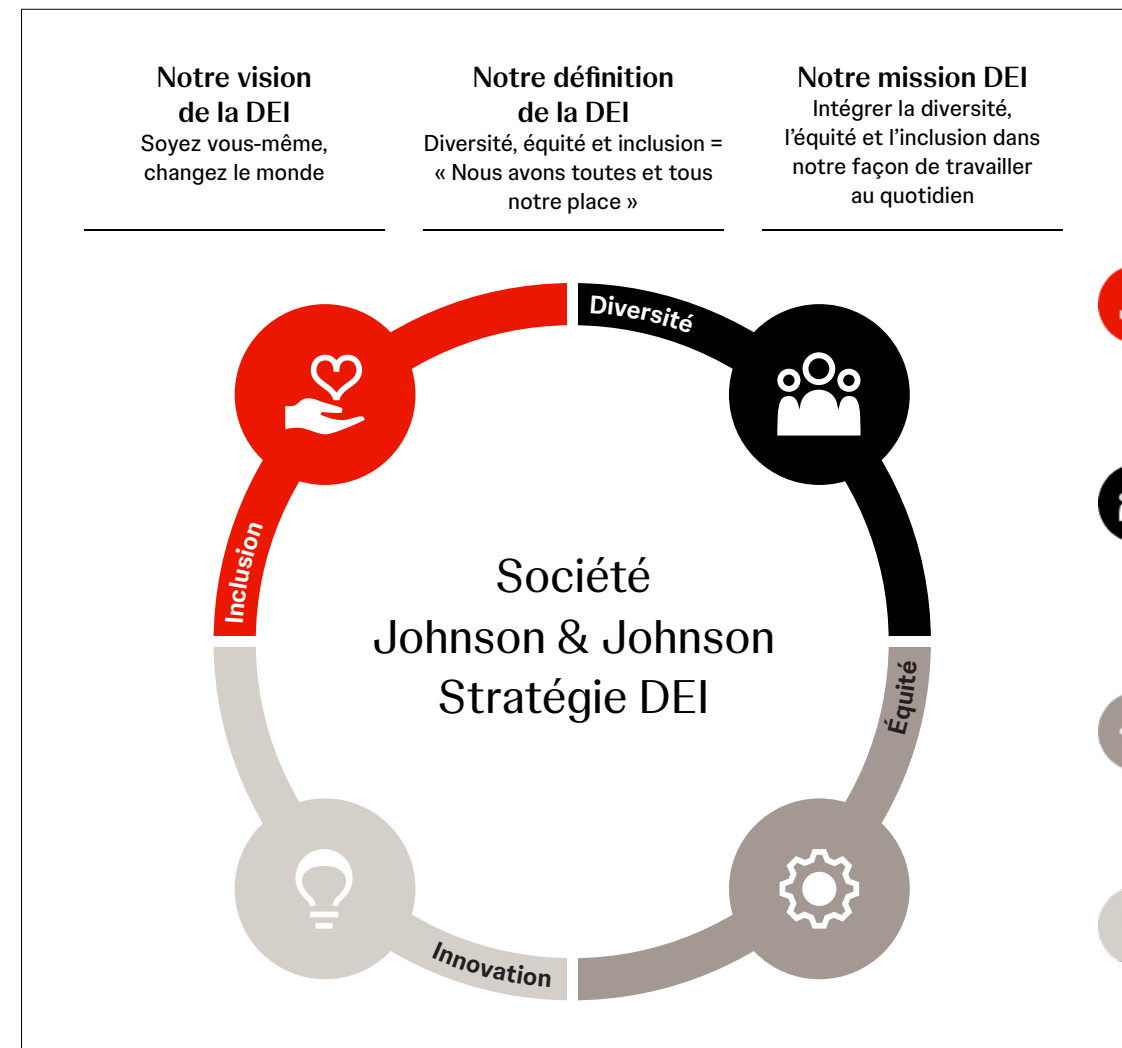




# Notre stratégie DEI

Depuis plus de 135 ans, les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion font partie de la culture de Johnson & Johnson et font partie intégrante de notre façon de travailler au quotidien. Notre Credo souligne notre responsabilité de créer un environnement inclusif et de respecter la dignité et la diversité de toutes les personnes.

Notre stratégie DEI utilise les données et les connaissances pour élaborer nos priorités mondiales, accélérer l'innovation et maximiser l'impact pour les patients, les employés et les professionnels de santé.



## Inclusion

Accélérer notre **culture globale d'inclusion** où chaque personne a sa place.



## Diversité

Accroître notre effectif, composé de personnes **d'origines, de cultures, de capacités et de perspectives diverses**.



## Équité

Transformer les talents et les processus d'entreprise pour atteindre **des opportunités équitables** pour toutes et tous.



## Innovation

Stimuler **l'innovation et la croissance** grâce à nos activités afin de satisfaire les différents marchés à travers le monde.



## Diversité

**La diversité, c'est tenir compte du point de vue unique de chaque individu.** La diversité, c'est vous, vos collègues et le monde que nous aimons. Ce sont tous nos parcours, toutes nos capacités, toutes nos croyances et tout l'éventail de nos expériences réunis.



## Équité

L'équité consiste à adapter les outils et les ressources aux besoins uniques de chaque individu et à améliorer continuellement nos systèmes et nos processus, **afin que chacune et chacun puisse atteindre son plein potentiel.**



## Inclusion

**L'inclusion consiste à créer un profond sentiment d'appartenance,** où chaque individu est valorisé, où les idées sont ouvertement partagées et où cette culture progresse pour tout le monde.

## Aspirations pour la DEI

### Faire progresser les ODD

Nos objectifs ambitieux en matière de DEI visent à obtenir des résultats positifs tels qu'envisagés par 5 des 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

**En savoir plus** →



En 2023, nous avons réévalué nos objectifs de diversité pour « Health for Humanity » à la suite de la scission de notre activité de santé grand public et de la réduction correspondante d'environ 15 % de notre main-d'œuvre. Compte tenu de la modification du nombre total d'employés, plutôt que d'évaluer nos progrès concernant le nombre de personnes noires/afro-américaines à des fonctions de direction comme un pourcentage de croissance, nous avons reformulé cet objectif ambitieux sous la forme d'un pourcentage de notre main-d'œuvre, ce qui est conforme à la manière dont nous mesurons nos autres objectifs en matière de diversité. Cette méthode permet de normaliser l'embauche, la rotation et les acquisitions/cessions et s'aligne avec les bonnes pratiques du secteur.

**En savoir plus** →

Nos progrès :

#### Nos objectifs en matière de DEI

**Nos objectifs :** d'ici à 2025, atteindre 50 % des postes de direction au niveau mondial occupés par des femmes.<sup>1</sup>

**Nos résultats :** à la fin de l'année 2023, 49 % des postes de direction dans le monde étaient occupés par des femmes.<sup>1</sup>

**En voie de réalisation**



**Nos objectifs :** d'ici à 2025, atteindre une représentation de 6,8 % de personnes noires et afro-américaines aux postes de direction aux États-Unis.

**Nos résultats :** à la fin de l'année 2023, 6,5 % des postes de direction dans le monde étaient occupés par des personnes noires et afro-américaines.<sup>2</sup>

**En voie de réalisation**



En 2022, nous avons atteint 36 % de diversité ethno-raciale aux postes de direction aux États-Unis. En 2023, nous avons amélioré nos résultats en atteignant les 36,4 %.<sup>1</sup>

Chez Johnson & Johnson, la DEI fait partie intégrante des progrès accomplis dans la réalisation de notre objectif, qui est de changer profondément la trajectoire de la santé pour l'humanité, et s'inscrit dans la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) de J&J. La stratégie ESG aide J&J à avoir un impact durable et à créer de la valeur à long terme pour notre entreprise et la société, en encadrant nos ambitions, en informant nos actions et en instituant une responsabilité pour notre vision de l'avenir.

## Suivre les progrès

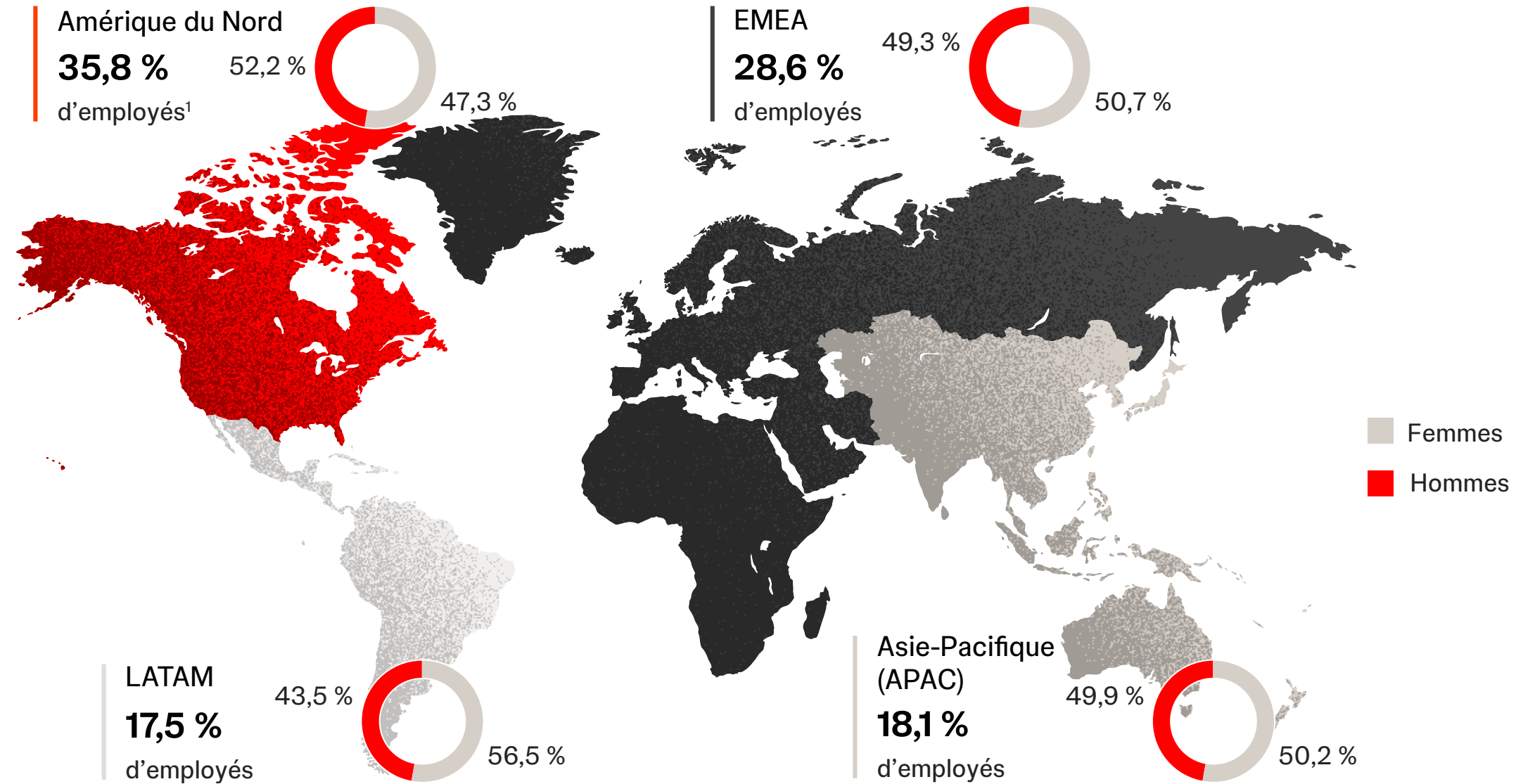
Nous suivons nos progrès en matière de DEI dans l'ensemble de l'organisation de plusieurs manières afin de nous assurer que nous pouvons mieux répondre aux besoins des employés, des patients, des clients et des investisseurs. Les principaux moyens utilisés pour mesurer et partager nos progrès sont les suivants :

- **Rapport annuel « Health for Humanity » :** nous rendons compte publiquement et de manière transparente de nos progrès par rapport aux objectifs DEI « Health for Humanity », et partageons un ensemble complet de données de performances, vérifiées et certifiées de manière externe.
- **Conformité et égalité des chances :** nous suivons des politiques globales et assurons une vigilance stricte quant au respect des lois et réglementations actuelles et émergentes régissant l'emploi et les problématiques liées à la DEI.
- **Rapports internes :** nous fournissons régulièrement à nos dirigeants des indicateurs sur le développement, l'inclusion et la diversité des talents afin qu'ils puissent évaluer les progrès réalisés.
- **Attentes de leadership en termes de DEI :** les dirigeants de J&J sont chargés de former des équipes diversifiées et inclusives et de favoriser une culture d'appartenance pour tous les employés.
- **Écouter les employés :** un sous-ensemble de réponses à notre enquête annuelle « Our Credo » est agrégé pour former l'indice d'inclusion, une mesure composite sur la manière dont nos responsables du personnel mettent en place une culture de l'inclusion. L'indice d'inclusion fait partie de notre rapport de situation sur la DEI des vice-présidents (VP) et influence l'évaluation globale des performances au niveau des VP.
- **Leadership du secteur :** l'évaluation de nos performances par rapport à celles de nos homologues du secteur reflète l'impact que nous avons grâce à la DEI. Nous sommes souvent récompensés pour nos programmes DEI et obtenons des classements élevés de la part de plusieurs organismes d'évaluation (voir la section [Prix et distinctions](#)).

<sup>1</sup> Les postes de direction sont définis comme tous les postes M1+ dans les secteurs d'activité et les groupes fonctionnels de Johnson & Johnson.

<sup>2</sup> L'objectif a été mis à jour pour refléter la représentation de la population.

## Johnson & Johnson employés



<sup>1</sup> 0,5 % ont refusé de répondre.

Les valeurs ont été arrondies au dixième le plus proche. En raison des arrondis, les chiffres présentés ne correspondent pas exactement aux totaux indiqués, et les pourcentages peuvent ne pas refléter exactement les chiffres absolus.



# Impact sur les patients et les clients

Nous façonnons un avenir où des opportunités équitables et une bonne santé sont à la portée des personnes qui comptent sur nous chaque jour. Nous collaborons avec des entreprises, des responsables politiques, des universités et des organisations de défense des droits pour faire progresser les soins de santé. Nous utilisons nos plateformes pour mieux faire connaître les états pathologiques et les approches de soins de santé culturellement pertinentes.



# Comblers le fossé racial en matière de santé

Au cœur de l'engagement de J&J en faveur de l'équité en matière de santé se trouve notre désir de créer un monde où la couleur de votre peau ne détermine pas l'accès aux soins, la qualité des soins ou les résultats en matière de santé.

Lancée en 2020, « Our Race to Health Equity » (ORTHE) est notre initiative pluriannuelle, dotée de plusieurs millions de dollars, qui vise à combler le fossé racial en matière de santé aux États-Unis. ORTHE a pour objectif d'éradiquer l'injustice raciale et sociale en tant que menace pour la santé publique en éliminant les inégalités en matière de santé pour les personnes de couleur dans le pays.

En savoir plus →

## Impact en 2023

**4,5 millions**

de personnes de couleur ont bénéficié des programmes ORTHE.

**600 000**

professionnels de santé ont reçu une formation axée sur les spécificités culturelles et un renforcement des compétences.

**80 millions de dollars**

ont été investis cumulativement jusqu'à fin 2023 dans des programmes qui ont fourni des services et des informations vitales en matière de santé aux personnes de couleur.

Avec un investissement de près de 38 millions de dollars, le « Business Matching Fund » piloté par l'initiative ORTHE a soutenu plus de 50 programmes à ce jour. J&J verse un montant équivalent à celui investi par chacune de ses unités commerciales dans des initiatives visant à faire progresser l'équité en matière de santé aux États-Unis, au profit d'organisations qui font avancer les choses dans ce domaine. Nous avons également lancé et poursuivi plusieurs programmes en 2023 pour contribuer à supprimer les obstacles aux soins, faire progresser la diversité dans l'enseignement médical et soutenir les initiatives d'équité en matière de santé, comme le montrent les exemples suivants.



# Soutenir la santé communautaire

Notre initiative « My Health Can't Wait » soutient des événements communautaires de bien-être dans les villes à travers les États-Unis, dans le but de rencontrer les personnes de couleur là où elles vivent et de leur fournir les informations et les ressources dont elles ont besoin pour améliorer leur parcours de santé. En 2023, nous avons amélioré l'accès aux informations vitales en matière de santé ainsi que l'assistance aux patients et soignants dans les communautés défavorisées par le biais d'événements sur le bien-être coordonnés par des organisations locales et en ligne sur [MyHealthCantWait.com](https://MyHealthCantWait.com).



## Impact en 2023

**35 000**

ressources pédagogiques sur la santé distribuées.

**100 000**

personnes ont été rencontrées par les organisations communautaires lors de 25 événements organisés dans 19 villes des États-Unis.

**16 000**

dépistages effectués par des entreprises locales de soins de santé.

## Accompagner l'équité

Nous poursuivons notre mission pour aider les personnes afro-américaines à obtenir les soins qu'elles méritent et éviter la perte inutile et dévastatrice d'un membre. Les personnes afro-américaines atteintes d'une maladie artérielle périphérique (MAP) courent un risque d'amputation jusqu'à quatre fois plus élevé que les personnes blanches aux États-Unis.<sup>3</sup> « Save Legs, Change Lives » est notre initiative pluriannuelle visant à lutter contre la menace cachée que représente l'amputation liée à une MAP.



Sur la base des informations fournies par notre outil de suivi « PAD Health Equity Assessment Tracker », qui permet d'identifier les communautés américaines présentant un risque accru d'amputation liée à une MAP, nous avons donné la priorité à l'éducation dans les communautés à plus haut risque et promu la détection précoce des MAP en organisant des dépistages gratuits à l'occasion de 68 événements dans l'ensemble du pays. Au cours de l'année, nous avons collaboré avec les dirigeants du Congrès pour réintroduire la loi « Amputation Reduction and Compassion Act » (loi américaine sur la réduction des amputations et la compassion), un projet de loi bipartisan qui exigerait que Medicare et Medicaid couvrent entièrement les tests de dépistage pour les bénéficiaires considérés comme présentant un risque élevé de MAP.

**En savoir plus** →

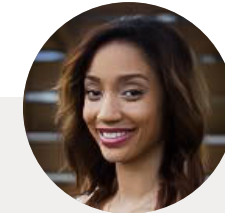
## Mieux respirer

Le cancer du poumon touche de manière disproportionnée les communautés noires, asiatiques, hawaïennes et insulaires du Pacifique (AANHPI), des populations historiquement défavorisées et faisant face à des obstacles au dépistage précoce. Les membres de la communauté noire ont 21 % de chances de moins de survivre cinq ans à un cancer du poumon que les Américains blancs.<sup>4</sup> En 2023, nous avons lancé des initiatives pour aider à éliminer les disparités en matière de santé pour les patients des communautés AANHPI et noires.

Ce que nous avons mis en place :

- Un partenariat avec LUNGEvity, une organisation à but non lucratif axée sur le cancer du poumon, et le « Asian & Pacific Islander American Health Forum » (Forum sur la santé des Américains d'Asie et des îles du Pacifique), pour développer et diffuser des ressources éducatives en plusieurs langues, créées pour et par les communautés AANHPI.
- L'accueil de deux conseils consultatifs réunissant des oncologues issus des communautés AANHPI afin d'explorer les approches cliniques du traitement des patients AANHPI atteints d'un cancer du poumon non à petites cellules.
- Le lancement de « BeLUNG Here », un programme de sensibilisation numérique à destination des personnes des communautés AANHPI et noire pour qu'elles deviennent des membres en ligne et permettent aux participants de partager leurs histoires et de s'exprimer pour obtenir de meilleurs soins.

**En savoir plus** →



### Témoignage

**Nichelle Stigger**, membre de BeLUNG et survivante du cancer du poumon

#### Quelle est votre histoire ?

« J'ai eu des vertiges et je me suis évanouie, puis je suis allée aux urgences. Mes analyses sanguines étaient normales, mais une radiographie a révélé la présence d'un nodule pulmonaire. J'ai insisté pour passer un PET-scan, mais les médecins n'étaient pas inquiets, car j'étais jeune (32 ans) et ont suggéré d'attendre. Cependant, au bout de six mois, le nodule avait grossi, ce qui signifiait qu'il pouvait s'agir d'un cancer. »

#### Qu'avez-vous ressenti ?

« J'étais très en colère. Passer d'une bonne nouvelle, " Ce n'est rien ! ", à une annonce plus grave, " Vous devez être opérée immédiatement ", c'est déstabilisant. »

#### Que s'est-il passé ensuite ?

« J'ai subi une chirurgie laparoscopique pour retirer la masse dans mon poumon et l'on m'a ensuite diagnostiqué un cancer du poumon non à petites cellules. Heureusement, l'opération a permis d'éliminer le cancer et je n'ai pas eu besoin de chimiothérapie. Une fois le cancer retiré de mon corps, j'ai été soulagée. Mais comme la plupart des survivants du cancer vous le diront, il y a toujours un sentiment d'anxiété sous-jacent. »

#### Et maintenant ?

« Je veux que tout le monde comprenne qu'il est possible d'être atteint d'un cancer du poumon même si l'on ne répond pas aux critères. Peu importe votre âge et si vous avez déjà fumé ou non. Un dépistage précoce est essentiel. Écoutez votre instinct et continuez à chercher jusqu'à ce que vous trouviez une équipe de soins de santé qui prenne vos préoccupations au sérieux, qui vous écoute et qui vous croie. »

<sup>3</sup> National Heart, Lung, and Blood Institute, "Facts About Peripheral Artery Disease (for P.A.D.) for African Americans." [https://www.nhlbi.nih.gov/files/docs/public/heart/pad\\_extfactsheet\\_aa\\_508.pdf](https://www.nhlbi.nih.gov/files/docs/public/heart/pad_extfactsheet_aa_508.pdf), consulté en mars 2024.

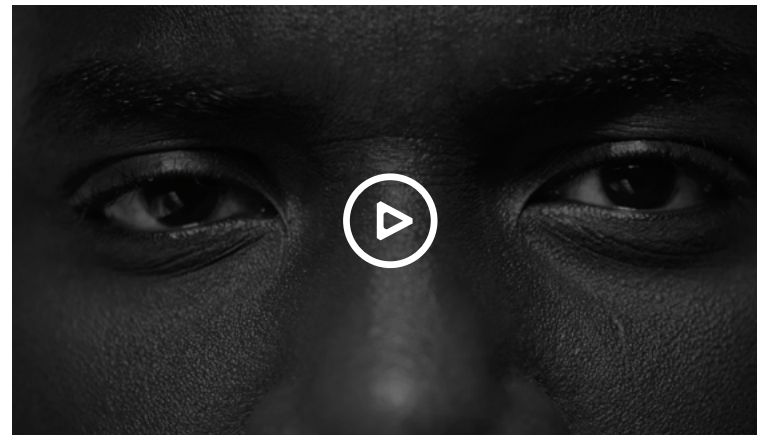
<sup>4</sup> American Cancer Society, [https://www.acs4ccc.org/wp-content/uploads/2021/07/Facts-On-Our-Fight\\_Cancer-Disparities-in-the-Black-Community\\_FINAL\\_05.21.2021.pdf](https://www.acs4ccc.org/wp-content/uploads/2021/07/Facts-On-Our-Fight_Cancer-Disparities-in-the-Black-Community_FINAL_05.21.2021.pdf), consulté en mars 2024.



## Libérer la parole

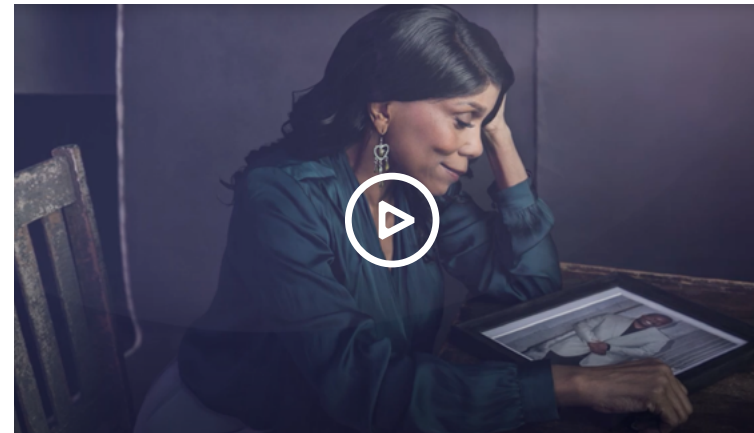
Le cancer de la prostate touche de manière disproportionnée les hommes noirs.<sup>5</sup> Lancée en juillet 2021, Talk That Talk® est une plateforme éducative pluriannuelle conçue pour donner aux hommes noirs les clés pour prendre soin de la santé de leur prostate. Cette plateforme permet aux hommes noirs et aux communautés qui les soutiennent de disposer de ressources inclusives pour sensibiliser au risque de cancer de la prostate, normaliser les conversations sur ce cancer et favoriser le dépistage précoce, la détection et le traitement opportun de cette maladie. En 2023, nous avons organisé trois webinaires en partenariat avec des influenceurs noirs, des prestataires de soins de santé et l'organisation de défense des droits « Balm in Gilead», qui ont attiré plus de 200 participants. En outre, nos ressources personnalisées ont été diffusées dans plus de 30 événements communautaires à travers les États-Unis, notamment « My Health Can't Wait », et sur des marchés clés comme Atlanta (Géorgie), Jackson (Mississippi), Columbus, Cleveland et Youngstown (Ohio), la Nouvelle-Orléans (Louisiane) et Los Angeles (Californie). Nous nous sommes également engagés auprès de clients et d'associations professionnelles clés telles que la « Large Urology Group Practice Association » (LUGPA) en partageant nos ressources et notre expertise afin de mieux soutenir les diverses communautés qu'elle accompagne.

En savoir plus →



## Faire une promesse

Nous avons lancé la campagne « That's My Word » en mars 2023 afin de sensibiliser les populations à risque au myélome multiple et de les aider à obtenir de meilleurs résultats en matière de santé. La campagne vise à encourager les personnes touchées de manière disproportionnée par le myélome multiple à « faire une promesse » de se renseigner sur la maladie. En s'associant à des célébrités influentes dans les communautés noire et afro-américaine, ainsi qu'à des défenseurs des patients, « That's My Word » a créé un mouvement qui permet à un plus grand nombre de personnes de prendre conscience de cette maladie et d'agir pour améliorer la situation sanitaire de la communauté. J&J s'est engagé à verser un dollar à la Fondation internationale du myélome pour chaque promesse faite dans le cadre de la campagne sur les réseaux sociaux.



Stephanie Hubbard, épouse de Leonard « Hub » Hubbard, le bassiste original du groupe de hip-hop The Roots, chez qui un myélome multiple a été diagnostiqué à l'âge de 48 ans, raconte pourquoi le dépistage précoce est si important.

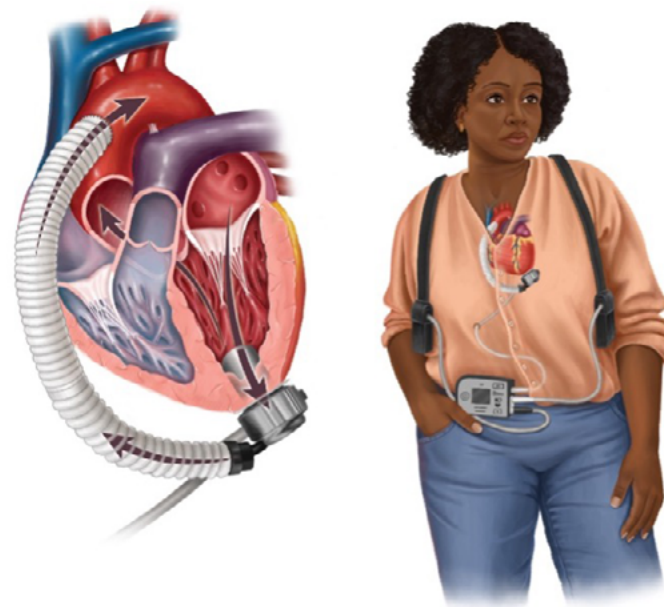


<sup>5</sup> Cancer. 2022 Nov 1, <https://acsjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cncr.34433>, consulté en mars 2024.

## Illustrer le changement

En tant que partenaires fondateurs et investisseurs d'Illustrate Change, nous faisons progresser l'équité raciale en matière de santé dans l'enseignement médical en augmentant la diversité représentée dans les illustrations médicales. Moins de 5 % des images médicales montrent des personnes à la peau foncée<sup>6</sup>. Grâce à un partenariat avec l'Association of Medical Illustrators (Association des illustrateurs médicaux, AMI), Illustrate Change a lancé la bourse « AMI Diversity Fellowship » pour aider à développer une bibliothèque d'illustrations représentant des personnes de couleur. Ces illustrations permettront aux professionnels de santé de disposer des informations nécessaires pour aider les patients à se sentir pris en compte et pour instaurer une culture de l'inclusion dans les soins de santé.

En outre, dans le cadre d'une collaboration avec l'Université de Columbia, nous nous sommes engagés avec des professionnels de santé à travers les États-Unis à tester l'impact du programme de formation médicale continue sur les compétences de reconnaissance, d'identification et de diagnostics en ce qui concerne la caractérisation des maladies dermatologiques pour les présentations simples et complexes chez les personnes de couleur.



## Renforcer les connaissances

De nombreuses personnes de couleur atteintes de psoriasis<sup>7</sup> sont confrontées à des obstacles qui les empêchent de recevoir des soins médicaux équitables, notamment un diagnostic tardif ou erroné et un accès limité aux tests diagnostiques. En 2020, Johnson & Johnson a co-créé « Determi-Nation », un mouvement pour la santé, avec des patients, des militants et des prestataires de soins de santé pour aider à développer des solutions tangibles et à long terme pour lutter contre ces inégalités. Voici les solutions proposées par Determi-Nation en 2023 :

- « **Beyond the textbook** : Psoriatic Disease in People of Color » (Au-delà du manuel : le psoriasis chez les personnes de couleur) : une ressource éducative pour les professionnels de santé qui propose des images de psoriasis sur différentes couleurs de peau, des témoignages de patients et d'experts ainsi que des propositions pour une communication inclusive.
- **Programme de navigation pour les patients avec SUNY Downstate** : un programme en partenariat avec SUNY Downstate Health Sciences University à Brooklyn (New York) qui fait appel à des étudiants en médecine pour servir de navigateurs, accompagnés de professionnels de santé, pour aider 200 patients à risque atteints de psoriasis à se rendre à leurs rendez-vous, à remplir leurs ordonnances, à obtenir des tests de laboratoire, à traduire les informations de leurs médecins et à gérer leurs inquiétudes entre les rendez-vous. Sur la base des commentaires des participants et des premiers résultats probants, nous prévoyons de fournir aux institutions une feuille de route pour reproduire ce modèle de soins.



### Témoignage

**Howard Chang, Ph.D.**, défenseur des patients atteints de psoriasis chez Determi-Nation

#### *Pourquoi êtes-vous devenu un défenseur des patients ?*

« Mes deux parents sont atteints de psoriasis. Cela fait 40 ans que je souffre de psoriasis et j'ai rejoint Determi-Nation dès sa création en tant que défenseur des patients. Dans ma famille, j'ai pu constater que les Américains d'origine asiatique plus âgés peuvent se heurter à des obstacles, des barrières et des difficultés quant au diagnostic de cette maladie. »

#### *Qu'avez-vous accompli ?*

« Je suis fier d'avoir apporté mon point de vue de patient à « Beyond the Textbook », une ressource inédite pour les prestataires de soins de santé. Elle permet aux prestataires de soins de santé de savoir comment le psoriasis se manifeste chez les personnes de couleur et comment engager une discussion avec ces personnes tout en tenant compte de leur culture. »

#### *Qu'avez-vous appris ?*

« J'ai appris la persévérance, l'empathie, la patience et l'importance de défendre les intérêts des autres. Le bien-être et la santé ne sont pas seulement physiques, ils sont aussi holistiques et communautaires. La charge des soins de santé ne devrait pas reposer sur le patient atteint d'une maladie chronique. La charge doit revenir au système de soins de santé afin que personne ne passe à travers les mailles du filet. Determi-Nation contribue à résoudre ce problème. »

<sup>6</sup> Diversity of Skin Images in Medical Texts: Recommendations for Student Advocacy in Medical Education, Trisha Kaundinya and Roopal V Kundu, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8202324>, consulté en février 2024.

<sup>7</sup> Le psoriasis désigne le psoriasis en plaques (PsO) et l'arthrite psoriasique (PsA).

# Collaborer pour faire progresser l'équité en matière de santé

Au cœur de nos efforts pour faire progresser l'équité en matière de santé mondiale se trouvent de multiples collaborations aux quatre coins du monde avec différentes communautés et organisations. Nos efforts de collaboration visent à répondre aux besoins de populations très diverses en assurant un accès équitable aux soins de santé.

## Impact en 2023

Plus de **90 000**

professionnels de santé soutenus par les programmes des sociétés de portefeuille.

Plus de **3,4 millions**

de patients directement touchés par les programmes des sociétés de portefeuille.

## Financer les entrepreneurs

Par le biais de notre Fondation J&J, nous maintenons un fonds d'investissement à impact de 50 millions de dollars. J&J Impact Ventures (JJIV), qui soutient les entreprises et les entrepreneurs qui innovent pour plus d'équité en matière de santé. Les rendements financiers des entreprises de portefeuille florissantes sont réinvestis, ce qui permet au Fonds d'avoir un impact encore plus important. 2023 a été une année d'activité d'investissement significative, doublant la taille du portefeuille JJIV pour atteindre plus de 20 investissements, la majorité de ces investissements étant réalisés dans des pays à revenu faible ou intermédiaire. En outre, JJIV Accelerator apporte un soutien à un stade précoce, en majorité à des fondateurs sous-représentés. En 2023, il a offert des formations, des mentorats et des subventions ponctuelles à 32 entreprises, dont 50 % ont été fondées par des femmes et 84 % par des personnes de couleur, reflétant ainsi une grande diversité de domaines d'intervention en matière d'équité de santé.

## Donner la parole

HealtheVoices, la plateforme d'engagement de J&J pour les défenseurs de la santé en ligne, a tenu sa conférence annuelle en accueillant des défenseurs de patients, des soignants, des professionnels de santé et des dirigeants de J&J pour trois jours de formation, de rencontre et de partage qui permettront d'améliorer la santé pour toutes et tous. Plus de 110 défenseurs de la santé issus de dizaines de communautés de santé y ont participé, les deux tiers d'entre eux s'identifiant comme des personnes de couleur. Tout au long de ces trois jours, les dirigeants de J&J ont discuté de sujets essentiels tels que la diversité dans les essais cliniques, l'importance de soins adaptés culturellement et la stigmatisation liée à la santé. La conférence a suscité plus de 700 messages sur les réseaux sociaux, avec une portée estimée à plus de 2 millions de personnes, amplifiant ainsi les idées générées par les participants à HealtheVoices.



### Témoignage

**Ashlee Wisdom**, Health In Her HUE, une entreprise soutenue par JJIV

#### Qu'est-ce qui vous a incitée à créer Health In Her HUE ?

« J'ai moi-même beaucoup souffert de la discrimination, de l'indifférence et du rejet dans le milieu de la santé. Cela nous isole et nous décourage. Beaucoup de femmes noires m'ont raconté qu'elles ressentait la même chose. Health In Her HUE permet aux femmes de couleur de s'attaquer à ces problèmes. Nous pouvons guérir et prendre notre santé en main ensemble. »

#### Comment faites-vous pour élargir votre champ d'action ?

« J'apprécie énormément J&J Impact Ventures, un investisseur et un partenaire précieux, qui contribue à la croissance et à l'impact de Health In Her HUE. Plus précisément, le financement nous permet de développer nos « Care Squads » (brigades de soins) et des consultations virtuelles, d'atteindre de nouveaux membres de la communauté et d'améliorer notre plateforme. »



### Témoignage

**Monique Gore-Massy**, défenseure des personnes atteintes de lupus et de maladies auto-immunes et de la santé des femmes

#### Comment des événements tels que HealtheVoices peuvent-ils aider ?

« Ma participation à HealtheVoices a eu un véritable effet boule de neige et m'a permis de concilier ma vie professionnelle et mes revendications. Je n'exagère pas, je ne connais pas d'autre communauté de santé, qu'elle soit en ligne ou non, comme HealtheVoices ! L'environnement favorise l'accès aux informations et aux opérations dans des espaces où les voix des patients, comme la mienne, ont souvent été fortement réprimées. Ils ont trouvé un moyen unique d'aborder l'analogie entre les états pathologiques, les identités sociales et les facteurs structurels, le tout avec une approche centrée sur le patient. »

HealtheVoices permet à chacune et chacun d'entre nous, en tant qu'acteur ou actrice du secteur de la santé, d'accéder à plus d'informations concernant nos diverses opinions et maladies. J'ai personnellement eu la chance d'occuper l'espace avec, et aussi pour, des personnes extraordinaires qui sont passionnées par les moyens mis en place pour « améliorer » l'écosystème des soins de santé. »



# Soutenir les systèmes de soins de santé inclusifs

Chez J&J, nous contribuons à combler le fossé de la diversité et de la représentation culturelle dans différents aspects des soins de santé, notamment par le biais de notre marketing, de notre soutien pour un personnel de santé plus diversifié et de notre présence au niveau décisionnel.

## Inclure la culture

Chez J&J Innovative Medicine, nous nous efforçons de renforcer la pertinence culturelle de nos communications marketing afin d'atteindre les patients d'une manière sensée et qui renforce leur lien avec les soins de santé pour un meilleur accès et de meilleurs résultats.

Nous avons développé notre programme pour un marketing plus inclusif et plus pertinent culturellement, « Culturally Inclusive & Relevant (CIR) Marketing Capability Program », dans le but d'atteindre les patients dans toute l'Amérique du Nord par le biais de divers canaux médiatiques. Le programme CIR soutient la formation et l'éducation des principaux partenaires et collaborateurs, tout

en renforçant les compétences par le biais de politiques et d'approches qui permettent aux équipes de marketing d'intégrer un contenu culturel et un leadership éclairé diversifié dans les plans d'activation. Par exemple, l'une des premières applications de l'approche CIR a été notre campagne sans marque « That's My Word », créée en partenariat avec l'agence CIR « Hero Collective » pour sensibiliser le public aux risques et aux symptômes du myélome multiple (voir la section [Comblant le fossé racial en matière de santé](#)).

## Développer une profession médicale inclusive

Nous pensons que les professionnels de santé ayant des expériences et des formations diverses sont mieux à même de comprendre les besoins des patients et de s'engager efficacement auprès d'eux. De même, nous sommes convaincus qu'une approche inclusive visant à encourager les étudiants et les universitaires dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) ainsi que de la médecine élargira l'éventail des compétences disponibles dans les professions liées aux soins de santé et constituera un vivier de recrues potentielles pour notre entreprise. Nous mettons en œuvre plusieurs initiatives visant à encourager l'orientation vers les études STEM et les professions médicales, et à améliorer l'accès aux opportunités chez J&J et dans notre secteur d'activité. Pour en savoir plus sur nos programmes de stages, consultez la section [Former les futurs leaders scientifiques](#).

Lancé en 2023, notre programme **STEM Scholars** au Royaume-Uni vise à combler le fossé de la diversité en matière de développement de carrière au Royaume-Uni, en particulier pour les personnes noires. Le programme vise à faire tomber les barrières et à créer un accès aux carrières dans

les domaines STEM et les sciences de la vie pour les universitaires à haut potentiel. En août, 23 étudiants ont été diplômés de la première phase et, en septembre, nous avons invité dix étudiants au London Center, en partenariat avec la Aleto Foundation, pour lancer la deuxième phase du programme.

J&J MedTech a sponsorisé et participé au **First Argentine Transgender Healthcare Congress en 2023**, exclusivement conçu pour permettre aux professionnels de santé d'améliorer la qualité des soins grâce à une formation complète, au partage d'expériences et à l'intégration de technologies de pointe. Le congrès a réuni 200 professionnels de santé de différentes spécialités qui ont pu participer à des ateliers et à des tables rondes, notamment une table ronde animée par J&J MedTech sur la voix du patient et de la patiente dans son parcours au sein du système de santé.

## Rendre la chirurgie inclusive

Depuis 2019, J&J MedTech s'associe à la Society of Black Academic Surgeons (SBAS) pour offrir une formation aux résidents de couleur en chirurgie par le biais du programme **Diverse Surgeons Initiative (DSI) 2.0**. Chaque année, le SBAS sélectionne des résidents pour participer au programme DSI et rejoindre nos programmes nationaux de formation en présentiel au J&J Institute afin de recevoir une formation chirurgicale supplémentaire. DSI 2.0 vise à fournir aux résidents en chirurgie issus de groupes sous-représentés les compétences chirurgicales fondamentales qui leur permettront d'exceller au cours de leur internat et de disposer d'une base solide au moment de leur stage. En 2023, 52 résidents en chirurgie issus de 28 écoles de médecine aux États-Unis ont suivi une formation dans le cadre de notre programme **MedTech Future Leaders**.

L'équipe « **Women of Orthopaedics** » de J&J MedTech a engagé plus de 1 000 chirurgiennes orthopédistes dans le monde entier par le biais d'une série d'événements inspirants, de partenariats avec des associations de premier plan et du développement d'implants, d'instruments et de conceptions technologiques orthopédiques.

Le « **Women in Surgery Advisory Board Asia Pacific** » de J&J MedTech (conseil consultatif des femmes chirurgiennes pour la région Asie-Pacifique) a été créé pour mieux comprendre les défis auxquels sont confrontées les femmes chirurgiennes dans la région et pour savoir comment mieux les soutenir. À la suite d'une enquête menée auprès des femmes chirurgiennes de la région, le conseil consultatif a contribué à identifier les possibilités de changement par le biais d'actions ciblées au sein de J&J. En conséquence, nous étudions la manière dont nous pouvons tirer profit de nos ressources internes en matière de mentorat, de soutien et de lutte contre les préjugés pour les partager au sein de l'industrie.

### Impact en 2023

1 300

consultations avec des experts en marketing CIR sur l'intégration d'un contenu culturellement pertinent dans nos programmes de marketing.

10

sommets interfonctionnels organisés au sein de J&J dans toute l'Amérique du Nord.

Plus de 1 250

leaders chez J&J et sur nos marchés formés au marketing CIR par le biais de sommets, de formations en ligne et de déjeuners-conférences.

Silver Impact Award

octroyé en 2023 à l'occasion des « Healthcare Marketing Impact Awards » par Modern Healthcare et Ad Age pour la campagne « That's My Word ».

## Améliorer la diversité en matière de soins ophtalmologiques

La recherche<sup>8</sup> a montré que l'ophtalmologie a la plus faible représentation des minorités par rapport à d'autres disciplines dans les programmes de résidence aux États-Unis. Pour combattre cette inégalité des chances, J&J Innovative Medicine a financé le « **Research to Prevent Blindness Medical Student Eye Research Fellowship** », qui permet aux étudiantes et étudiants les plus avancés d'arrêter l'école de médecine pendant une année et de consacrer du temps à la poursuite d'un projet de recherche. Le programme encourage les personnes qui s'identifient comme des femmes et/ou des minorités sous-représentées à candidater afin d'apporter l'équité et la diversité dont le domaine de la recherche ophtalmologique a tant besoin. En 2023, Cherrell Price est devenue la première boursière à participer à ce programme et se rendra au département universitaire d'ophtalmologie de la Harvard Medical School pour un programme d'un an afin d'étudier les traitements de la rétinite pigmentaire.



### Témoignage

**Cherrell Price**, Morehouse School of Medicine, boursière du programme Research to Prevent Blindness Medical Student Eye Research

« Depuis que j'ai commencé mes études de médecine, j'ai toujours eu à cœur d'intervenir auprès de personnes défavorisées ou désavantagées. Lors de mon parcours en ophtalmologie, j'ai été émue par les nombreux défis et, en fin de compte, par la perte de vision à laquelle sont confrontés les patients atteints de maladies héréditaires de la rétine. Bien qu'il s'agisse d'un domaine complexe et semé d'embûches, je crois fermement que plus le défi est grand, meilleure sera la récompense, et je savais que je voulais contribuer à l'avancement des connaissances sur les maladies héréditaires de la rétine et, je l'espère, à la mise au point d'un traitement génétique. »

## S'engager auprès des responsables politiques

J&J s'engage avec des partenaires externes en matière de politique et de défense des droits au niveau fédéral et des États pour démontrer son engagement stratégique en faveur de la DEI dans les soins de santé et soutenir l'élaboration de politiques équitables. Nous nous joignons souvent à des événements organisés par des entités de santé publique et des organisations gouvernementales au niveau fédéral et des États, afin de contribuer à la mise en place d'un environnement politique favorable à l'innovation et à l'équité en matière de santé pour nos patients.

En 2023, aux États-Unis, J&J a participé aux événements suivants :

- **Asian Pacific American Institute for Congressional Studies (APAICS) Legislative Leadership Summit** : Pearl Pugh, présidente de Neurosciences, J&J Innovative Medicine, a amplifié notre plaidoyer en faveur de l'adoption du Dr. Lorna Breen Health Care Provider Protection Act, la première législation américaine visant à améliorer la santé mentale des travailleurs du secteur de la santé.
- **Congressional Black Caucus Foundation (CBCF) Annual Legislative Conference** : les dirigeants de J&J ont exposé nos efforts pour améliorer les connaissances en matière de santé au sein de la communauté noire et de l'importance de la parité économique pour les femmes et les familles noires. J&J a également organisé un pavillon de la santé et du bien-être (Health and Wellness Pavilion), fournissant des informations vitales sur la santé et organisant des dépistages de la maladie artérielle périphérique (MAP) pour des milliers de participants.
- **Congressional Hispanic Caucus Institute's (CHCI) Annual Leadership Conference** : J&J a tenu une session sur les maladies auto-immunes chroniques qui affectent de manière disproportionnée les communautés latino-américaines.
- **National Conference of State Legislators (NCSL)** : J&J a participé au « Women in Government Summit », lors duquel Avery Ince, vice-président des affaires médicales pour les maladies cardiovasculaires et métaboliques chez Innovative Medicine, s'est penché sur les disparités raciales dans la gestion clinique des MAP à un stage avancé.

Nous avons également œuvré en Australie :

- **First Nations Voice to Parliament** : le référendum de 2023, organisé par le gouvernement fédéral, proposait d'accorder aux peuples autochtones un forum au sein du Parlement, ainsi qu'une reconnaissance constitutionnelle. J&J a soutenu la campagne en faveur du oui, en devenant l'une des premières des 125 organisations de santé à signer une lettre ouverte de

l'ensemble du secteur adressée aux citoyens australiens, encourageant le vote en faveur du oui. Dans le cadre de cette initiative, J&J a accueilli plusieurs professionnels de santé autochtones à l'occasion de l'événement annuel parrainé par J&J, au cours duquel le ministre de la Santé présente la répartition budgétaire pour la santé.

- **Nursing Scholarships Event au Parliament House** : plusieurs sénateurs et membres du Parlement se sont joints à J&J et à notre partenaire, l'Australian College of Nursing, pour célébrer l'attribution de 21 bourses d'études pour l'obtention d'un certificat d'études supérieures en soins infirmiers, dont plusieurs ont été attribuées à des étudiants et étudiantes autochtones.

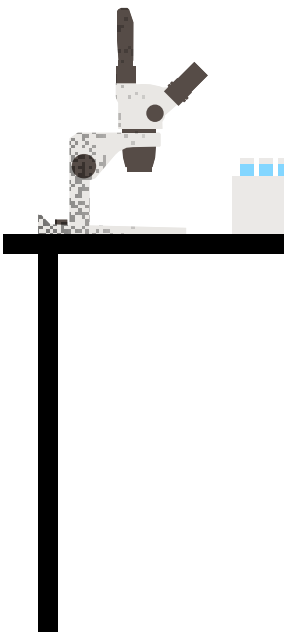


Sandy Waite, vice-présidente de la Communication et des affaires publiques mondiales chez Innovative Medicine, et Bonnie Watson Coleman, membre du Congrès du New Jersey, lors de la Congressional Black Caucus Foundation's Annual Legislative Conference de 2023.

<sup>8</sup> Selon une étude de l'Université de Californie à Davis datant de 2019-2020, environ 19 % des étudiants en médecine étaient issus de minorités sous-représentées, mais seulement 6,3 % comptaient parmi les effectifs des programmes de résidence en ophtalmologie.

# Diversité dans l'innovation

Nous investissons dans la prochaine génération de prestataires de soins de santé afin d'améliorer l'expérience des patients, les résultats en matière de santé et l'accès aux traitements révolutionnaires. Notre approche de l'innovation répond aux divers besoins de nos patients et de nos clients. Nous tirons parti de notre expertise et de nos sciences et technologies de pointe pour faire progresser les soins de santé pour toutes et tous.





# Rendre les essais cliniques plus représentatifs

Nous contribuons à façonner l'avenir des essais cliniques en veillant à ce qu'ils soient plus diversifiés, inclusifs et équitables. Notre équipe internationale pour la diversité, l'équité et l'inclusion dans les essais cliniques (Diversity, Equity and Inclusion in Clinical Trials [DEICT]) s'efforce d'intégrer la DEI à chaque étape du processus d'essai clinique.

Intégrer des patients de couleur à nos essais cliniques permet à nos équipes d'innovation de créer des médicaments qui ciblent spécifiquement les personnes touchées de manière disproportionnée par la maladie. Nous avons créé un cadre pour définir les objectifs de recrutement des groupes sous-représentés dans les essais cliniques prospectifs en utilisant des données de vie réelle, des données démographiques nationales et l'historique du recrutement des essais. Après avoir analysé les données, nous avons défini des objectifs DEI pour 18 études dans les domaines de l'immunologie, du cardiovasculaire et de l'oncologie, qui étaient sur le point de démarrer ou qui faisaient l'objet d'un recrutement actif.

## Inclure les patients

Nous continuons à exploiter notre site Web « **Research Includes Me** » qui met les patients en contact avec les essais en cours et s'associe à des groupes de défense dans le but d'accroître la diversité de la représentation dans les essais cliniques par le biais d'une sélection diversifiée des sites et du recrutement des patients, ainsi que par l'intégration de l'équité dans la conception des traitements et des dispositifs de bout en bout. En 2023, ce même site Web a été actualisé en incluant du contenu supplémentaire et en ne s'adressant plus seulement aux communautés noires et métisses, mais en incluant également les personnes LGBTQIA+, les personnes âgées et les personnes enceintes ou susceptibles de l'être. En plus de la couverture numérique, nous avons touché des milliers de patientes et patients avec des unités mobiles « Research Includes Me », informant les patients sur les essais cliniques dans plusieurs communautés et lors d'événements locaux sur les soins de santé.

**En savoir plus** →

## Reconnaître les patients

Nous nous engageons à mener des études cliniques qui améliorent les soins et reconnaissent les besoins de chaque patient. Au cours de l'année 2023, le groupe de ressources pour les employés (GRE) Open&Out (O&O) a piloté un programme visant à créer de nouvelles ressources pour améliorer notre compréhension des besoins de santé des personnes LGBTQIA+ afin d'atténuer les risques pour leur santé. Une vingtaine de médecins, de scientifiques, d'associés des opérations cliniques et d'activistes dévoués ont été engagés pour aider les équipes commerciales de J&J à défendre les besoins uniques de la communauté LGBTQIA+ en matière de soins de santé.

Ce travail a contribué à une approche pionnière de l'inclusion dans les essais cliniques. Notre étude clinique en oncologie LIBERTAS<sup>9</sup>, lancée en 2023, représente l'un des premiers protocoles non genrés et incluant les personnes transgenres en oncologie, car nous visons à faire progresser l'équité en matière de santé pour les minorités sexuelles et de genre. Grâce à l'étude LIBERTAS, nous espérons entreprendre une recherche clinique innovante qui élimine les obstacles et garantit une représentation inclusive dans les études cliniques.

## Impliquer les patients

J&J MedTech continue de collaborer avec **MedTech Color et MedTech Color Collaborative** pour mettre en œuvre des initiatives stratégiques visant à améliorer la représentation dans la recherche clinique, à constituer un personnel clinique diversifié et à stimuler l'innovation et la croissance pour servir les patients, quelle que soit leur origine. J&J MedTech participe à plusieurs comités qui façonnent les activités DEI de MedTech Color Collaborative en matière de recherche sur les essais cliniques et de développement de produits. Par exemple, le sous-comité chargé du recrutement et de la rétention (« Recruitment and Retention



### Impact en 2023

À la fin de l'année 2023, 84 % (31 sur 37) des études à recrutement actif étaient en bonne voie pour atteindre leurs objectifs de recrutement inclusif, comme le prévoyaient leurs plans d'action en faveur de la diversité. J&J a été l'une des premières entreprises à soumettre des plans d'action en matière de diversité à la FDA (l'administration américaine chargée des aliments et des médicaments), après la publication d'un projet de directives en 2022.

**80 %**

des essais cliniques de J&J ayant des objectifs de recrutement inclusifs ont atteint leurs objectifs.

**26**

des plans d'action pour la diversité des essais cliniques dans tous les domaines thérapeutiques à des fins d'essais ont été soumis à la FDA.

Subcommittee») a mis en place des ressources sur les bonnes pratiques en matière de recrutement et de rétention des patients et des chercheurs issus des minorités pour les enquêtes cliniques sur les dispositifs médicaux, tandis que le sous-comité chargé de la sensibilisation à l'état des maladies (« Disease State Awareness Subcommittee») a lancé le programme « Heart-to-Heart » qui a pour but d'aider à la suppression des obstacles structurels qui entraînent des disparités en matière de santé dans les soins et le traitement des femmes de couleur.

9 LIBERTAS est une étude portant sur une approche intermittente du traitement de suppression androgénique (TSA) avec une monothérapie à base d'apalutamide chez des participants atteints d'un cancer de la prostate métastatique sensible à la castration (mCSPC).

# Promouvoir les innovateurs dans le domaine de la santé

L'équipe spécialisée de Johnson & Johnson Innovation a pour mission de permettre le développement des dernières innovations susceptibles d'améliorer la santé des patients, sans distinction. Nous savons que l'innovation est une affaire de collaboration et que la représentation de différents milieux, points de vue et expériences est essentielle pour développer les innovations qui nous permettent de faire des patients notre priorité.

JLABS est notre réseau mondial d'incubateurs qui fournit aux jeunes innovateurs un accès au financement, aux ressources, à l'expertise et à des relations industrielles afin de diminuer le temps nécessaire pour que les innovations en matière de sciences de la vie et de technologies de la santé atteignent les patients. Les « JLABS QuickFire Challenges » sont des concours uniques qui aident les innovateurs et les entrepreneurs à trouver des solutions potentielles en matière de santé pour leurs communautés. Les lauréats bénéficient d'un soutien financier par le biais d'un fonds commun et d'un accès au réseau mondial JLABS.

## Les défis « QuickFire Challenge » de 2023 axés sur l'équité en matière de santé :

- Le défi « Inflammatory Bowel Disease (IBD) QuickFire Challenge » visait à identifier des solutions de recherche basées sur des données qui permettent de mieux comprendre la manifestation des maladies inflammatoires de l'intestin et les facteurs déterminants des disparités en matière de santé dans les communautés défavorisées. Ce défi a permis d'attribuer un total de 250 000 dollars de subventions aux équipes gagnantes.  
**En savoir plus** →
- Le défi « Bay Area Health Equity QuickFire Challenge » visait à identifier des solutions pour les maladies oncologiques, immunologiques, neurologiques et cardiovasculaires/métaboliques qui affectent négativement les populations défavorisées. Ce défi est doté d'une enveloppe de 100 000 dollars en 2024.

### Impact en 2023

48

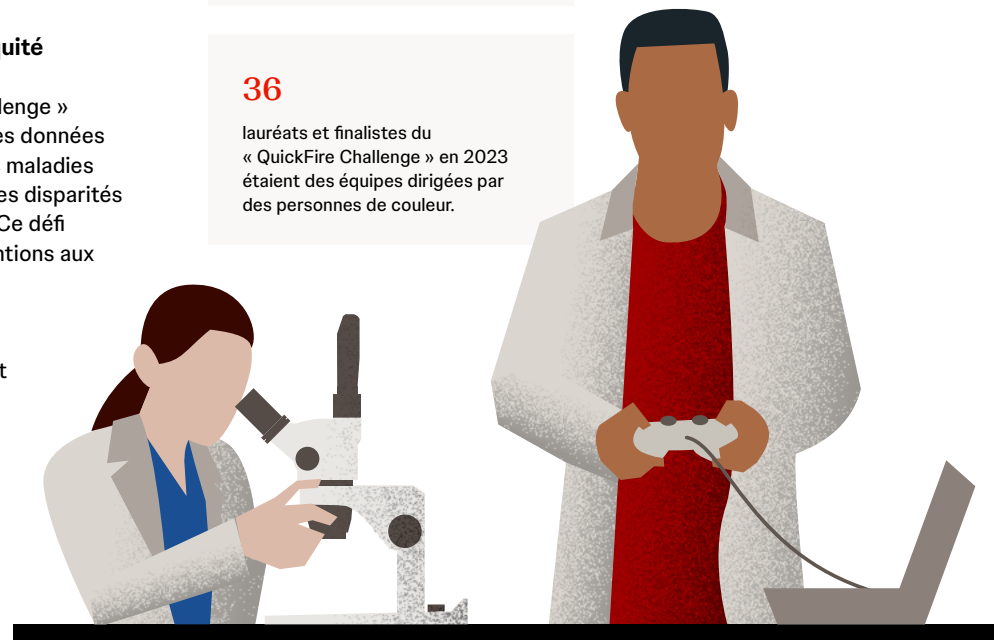
lauréats et finalistes du défi « QuickFire Challenge » étaient des équipes dirigées par des femmes.

36

lauréats et finalistes du « QuickFire Challenge » en 2023 étaient des équipes dirigées par des personnes de couleur.

11,9 millions de dollars

décernés à 35 innovateurs (6 millions de dollars de plus qu'en 2022).



## Témoignage

**Kevin Brown**, fondateur et PDG, Karneyium Health, lauréat du « IBD QuickFire Challenge Awardee », 2023

### Qu'est-ce que Karneyium Health ?

« Nous voulons contribuer à la démocratisation des essais cliniques dans les hôpitaux qui sont généralement exclus des possibilités de recherche. Nous nous sommes rendu compte que de nombreuses communautés de couleur ne comprennent pas vraiment ce qu'est la recherche clinique et que, historiquement, c'est quelque chose qui les met très mal à l'aise. Les données recueillies par Karneyium Health peuvent être transmises aux promoteurs d'essais cliniques afin de dissiper certains de ces malentendus. »

### Comment JLABS vous aide-t-il à progresser ?

« Johnson & Johnson participe à un grand nombre d'essais cliniques, ce qui nous donne une excellente occasion de tester notre projet et de nous assurer de sa qualité pour les personnes qui l'utiliseront. J'espère avoir intégré 25 à 50 systèmes de santé et hôpitaux communautaires et 15 à 20 sociétés pharmaceutiques d'ici à 2025. »

### Quelle est votre vision ?

« Alors que la technologie qui entoure les essais cliniques continue de progresser, je vois un monde dans lequel n'importe quel système de santé communautaire, centre de santé rural ou institution non universitaire pourra prendre part à des essais cliniques. Cela permettra non seulement d'uniformiser les conditions d'accès aux essais cliniques, mais aussi les résultats eux-mêmes. »

# Prendre soin de nos collaborateurs

Notre mission est de faire de la DEI notre façon de travailler au quotidien. Cela passe par la création et le développement d'une culture organisationnelle d'appartenance où chaque personne se sent la bienvenue, en sécurité, respectée et libre de s'exprimer. Nous accordons de l'importance au développement professionnel et à la croissance de nos employés afin de continuer à faire de J&J un employeur de choix et une entreprise de soins de santé d'avenir.





# Renforcer la culture

Lorsque nous nous sentons à notre place, nous obtenons les meilleurs résultats pour notre organisation, notre personnel et les patients et clients qui comptent sur J&J chaque jour.

La culture est constituée de nombreux éléments, de l'approche stratégique globale que nous adoptons pour intégrer la DEI dans l'ensemble de notre entreprise, aux actions, réactions et décisions de chaque instant que nous prenons toutes et tous chaque jour.

## Évaluer la maturité de la DEI

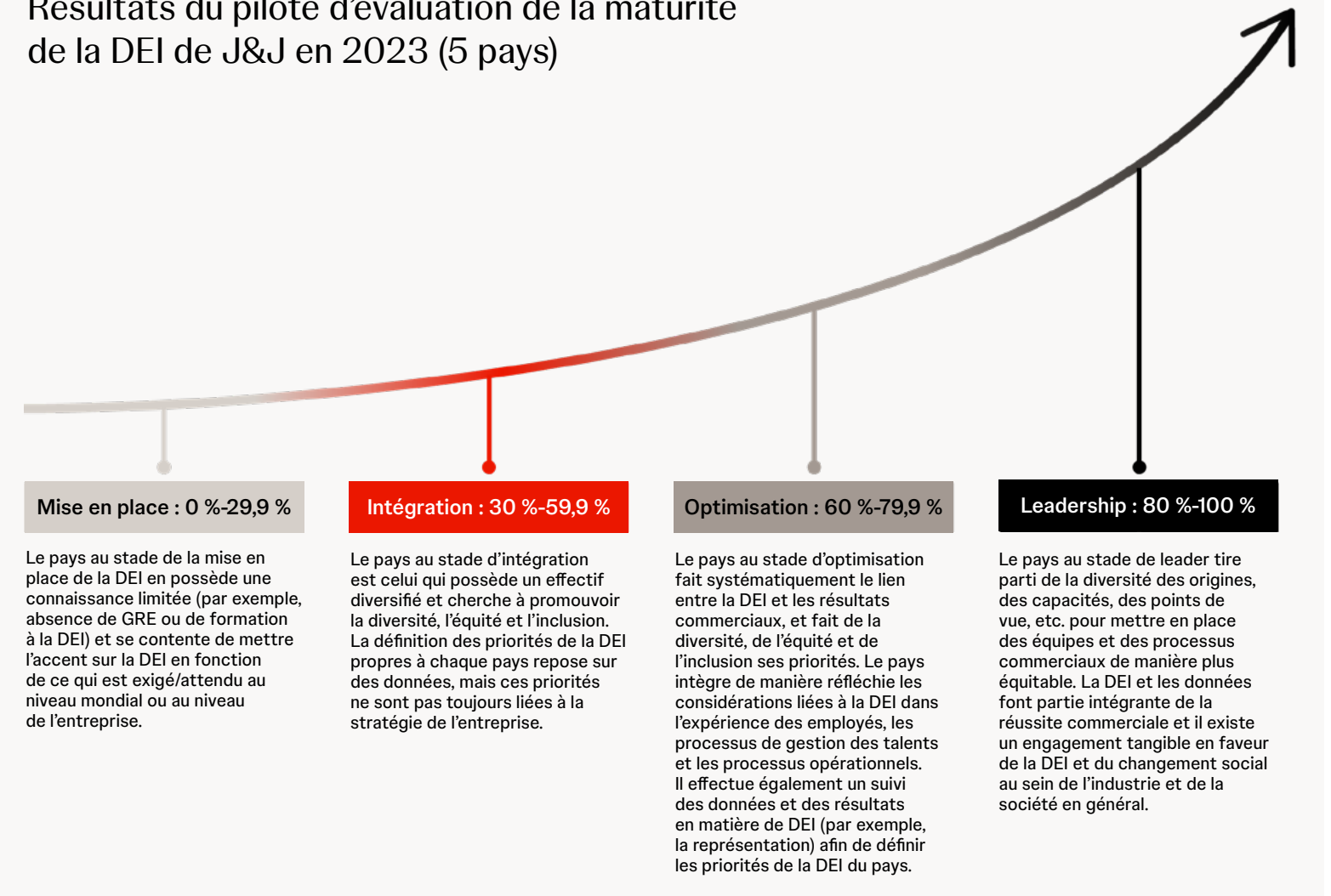
Pour nous assurer que notre stratégie DEI J&J soit mise en place dans le monde entier, nous avons développé en 2023 notre outil d'évaluation du modèle de maturité de la DEI, « DEI Maturity Model Assessment Tool », afin d'évaluer l'état de la DEI au niveau national. Notre programme permet une mise en œuvre cohérente des programmes clés de la DEI, tout en étant suffisamment flexible pour tenir compte des nuances ancrées dans les lois, les cultures et les pratiques locales.

L'outil fournit une analyse qualitative et quantitative détaillée de 140 critères et 20 dimensions de la DEI dans un pays donné. Nous avons réalisé une évaluation pilote dans cinq pays, en impliquant diverses équipes, y compris les responsables des groupes de ressources pour les employés, des entreprises et des ressources humaines. Ces informations nous ont permis de développer des approches sur mesure afin d'évaluer la DEI dans chaque pays.

« Le modèle de maturité de la DEI a permis à notre entreprise MedTech au Canada de créer un plan d'action qui définit les priorités à court et à long terme, tant en interne pour nos employés que sur le marché. Cette feuille de route nous a aidés à identifier les domaines dans lesquels nous pouvons continuer à intégrer la DEI dans nos plans d'activité afin d'avoir un impact sur nos clients et nos patients, mais aussi à rester un leader de la DEI parmi nos partenaires. »

James Brodie, directeur général, Johnson & Johnson MedTech Canada

## Résultats du pilote d'évaluation de la maturité de la DEI de J&J en 2023 (5 pays)



## Connaître nos collaborateurs

L'auto-identification permet aux employés de fournir volontairement des informations liées à la diversité, telles que leur genre, leur origine et leur état d'invalidité. La collecte de données démographiques précises nous aide à poursuivre nos efforts en vue de créer une culture inclusive dans laquelle les employés se sentent à leur place. L'auto-identification permet à J&J de mieux répondre aux besoins de ses employés et de mesurer les progrès accomplis en vue d'équipes plus diversifiées. En outre, J&J est un contractant fédéral du gouvernement fédéral américain, et le fait d'interroger les employés nous permet de nous conformer aux obligations gouvernementales.

Notre expansion mondiale de l'auto-identification consiste en une approche standardisée de l'agrégation et de la sécurisation des informations protégées, tout en respectant les conditions régionales, culturelles, réglementaires et juridiques de chaque pays. En 2023, l'auto-identification sera possible dans sept pays et nous prévoyons une nouvelle expansion en 2024.



### Témoignage

**Rob Tremblay**, directeur principal, stratégie des payeurs et marketing de l'accès aux traitements, Johnson & Johnson

#### Quels sont les points forts des « Dialogues sur l'inclusion » ?

« J'ai pu y assister à la fois en tant que participant et en tant que chef d'équipe. Il s'agit d'une excellente occasion de se rencontrer et de parler ouvertement de nos opportunités, de nos problèmes et de nos idées collectives afin d'encourager une culture inclusive où la voix de chaque personne est entendue, valorisée et prise en compte au sein de notre équipe. »

#### Cela a-t-il eu un impact sur votre travail quotidien ?

« Les dialogues sur l'inclusion ont renforcé ma responsabilité personnelle de donner l'exemple au quotidien en étant complètement moi-même sur le lieu de travail et en encourageant les autres à toujours faire de même. La force de ces temps de dialogue réside dans le fait de se présenter en toute transparence et en arborant toute notre

## Comprendre notre personnel

En 2023, notre organisation Innovative Medicine en Amérique du Nord a mis en place les « Dialogues sur l'inclusion » comme outil pour accompagner les dirigeants vers plus d'inclusion en se basant sur les commentaires de leurs équipes. Ces conversations au niveau des équipes débouchent sur un engagement commun à agir et à rendre compte des comportements inclusifs spécifiques identifiés par le groupe. En 2023, les dialogues ont été menés par tous les vice-présidents, 70 % des directeurs principaux et 56 % des directeurs. Tous ont accepté d'organiser une session de suivi dans les six mois. Ils se sont engagés à adopter des comportements susceptibles de faire progresser la culture de leur équipe, de faire en sorte que les employés se sentent écoutés et de favoriser la transparence dans les processus de prise de décision.

vulnérabilité. Le partage d'expériences personnelles et de points de vue sur les domaines dans lesquels nous nous sommes sentis inclus et exclus a permis d'identifier des similarités et de définir ce que l'inclusion signifie pour chacun d'entre nous, tant individuellement qu'en tant que groupe. »

#### Les « Dialogues sur l'inclusion » vous ont-ils appris quelque chose sur vous-même ?

« J'ai appris énormément de choses grâce à ces conversations. Les sentiments personnels de gratitude, de joie et d'appartenance sont pour moi les marqueurs d'une culture véritablement inclusive. Le fait de me centrer sur la recherche et l'expérience quotidienne de ces émotions m'a aidé à construire ma propre base qui me permet de donner le meilleur de moi-même et d'aider les autres à donner le meilleur d'eux-mêmes. »

## Intégrer nos collaborateurs

En 2023, J&J Technology a lancé le programme « Inclusive Digital Experience » (IDE) afin de créer un programme numérique inclusif programmatique et systématique, garantissant une accessibilité aux produits numériques à toutes et tous ainsi qu'une meilleure expérience d'utilisation. Le programme IDE a pour objectif de :

- **incarner** la devise « concevoir avec et non pour » et utiliser l'empathie comme superpouvoir. Collaborer étroitement avec le GRE « Alliance for Diverse Abilities » (ADA, Alliance pour la diversité des compétences) afin d'ouvrir la voie à la manière dont nous testons l'accessibilité en interne grâce à nos laboratoires Able Innovation. Les activités des laboratoires vont des tests manuels à la sensibilisation en passant par la création d'une communauté. Nos efforts visent à garantir des expériences exceptionnelles aux personnes souffrant d'un handicap, quel qu'il soit : physique, mental, neurologique, situationnel, mais aussi des expériences à l'épreuve du temps pour toute la population ;
- nous **engager** dans une approche proactive et holistique, en travaillant en étroite collaboration avec la DEI, l'ADA, et « Health & Well-being » et les principaux propriétaires de produits pour aborder la question de l'accessibilité en réunissant des capacités et des besoins divers ;
- **construire** des expériences en tenant compte de l'accessibilité dès le départ : le pôle IDE permet aux équipes de comprendre comment se lancer et leur offre des conseils, un accompagnement, des ressources, des listes de contrôle et des boîtes à outils. Il présentera les progrès des équipes numériques et leur parcours pour rendre leurs produits accessibles ;
- **éveiller** la curiosité et l'appropriation des propriétaires de produits et de leurs équipes pour qu'ils deviennent des champions et des experts au sein de J&J en accédant à notre série de déjeuners-conférences, en participant à des sessions d'apprentissage, en examinant les études de cas présentées et en obtenant une certification en matière d'accessibilité numérique chez J&J Learn.

Depuis 2004, J&J est un membre fondateur et un partenaire de Coqual, un groupe de réflexion et de conseil mondial à but non lucratif qui a été fondé pour lutter contre les préjugés et découvrir les obstacles à l'avancement des populations sous-représentées sur le lieu de travail. En 2023, J&J a parrainé deux de leurs études :



Cliquez sur les images de couverture pour en savoir plus sur les études

## Renforcer l'autonomie de nos collaborateurs

#IAmRemarkable est une initiative mondiale externe qui s'efforce de donner à chacune et chacun les moyens de célébrer ses réalisations sur le lieu de travail et au-delà. En 2023, notre GRE « Women's Leadership & Inclusion » (WLI) dans la région EMEA a lancé #IAmRemarkable au sein de sa WLI Advancement Academy. Ce mouvement complète les outils et activités existants tels que le mentorat, répondant ainsi à un besoin manifeste de nombreux employés. Participer à un atelier #IAmRemarkable, c'est l'occasion de développer sa confiance et ses compétences au travail, et constitue la première étape pour devenir facilitateur et développer une formation au leadership pour d'autres.



### Témoignage

**Aurélie Debaene**, responsable des événements CoE, P&RP Events, Johnson & Johnson Innovative Medicine

« IAmRemarkable a été une excellente initiative pour me rappeler l'importance de me célébrer : savoir reconnaître mes réussites et avoir des conseils qui m'encouragent à continuer à le faire régulièrement.

Cette session innovante m'a fait sortir de ma zone de confort. C'était parfois un exercice difficile, nous nous sommes rendu compte de la difficulté de commencer une phrase par « Je suis incroyable parce que... », mais nous nous sommes encouragés les uns les autres à le faire grâce à une atmosphère de bienveillance et d'écoute.

Cet atelier m'a permis de réaliser que je suis forte dans certains domaines et j'ai osé le dire à voix haute. J'ai dû me rendre compte qu'avec la routine, la vie quotidienne et un peu de modestie, j'avais oublié à quel point j'étais une femme forte ! »

### Engagement en 2023

22

facilitateurs J&J

863

participants salariés

46

ateliers



## Soutenir nos collaborateurs

Promouvoir la notion d'allié est un domaine clé chez J&J MedTech, c'est ce qui permet une culture d'appartenance qui est essentielle à un lieu de travail équitable et inclusif. Dans le cadre des événements « Spark Allyship » de 2023, plus de 6 000 employés de notre équipe MedTech ont participé chaque trimestre à des événements en direct axés sur l'appartenance, la sécurité psychologique et les cas d'entreprise en faveur de l'inclusion, avec des modules d'apprentissage à la demande correspondant aux sujets abordés. Nous avons également fourni aux dirigeants des ressources leur permettant de poursuivre ces conversations avec leurs équipes.

« Le travail que nous effectuons chez J&J MedTech a toujours pour but de faire de nouvelles découvertes et d'innover pour apporter des solutions robustes aux patients du monde entier. Nous y parvenons en veillant à ce que notre lieu de travail soit propice à l'idéation, à l'exploration et à la croissance. Les conversations avec les experts apportent de nouvelles perspectives et une nouvelle « profondeur » à la façon dont nous promovons des comportements inclusifs dans notre façon de travailler au quotidien. »

**Nisha Johnson**, présidente en charge de la fermeture des plaies et de la biochirurgie, et panéliste de « Spark Allyship »

En tant que membre fondateur de « Aging Business Roundtable », J&J s'associe au professeur associé Carol Ma de l'Université des sciences sociales de Singapour pour réunir des experts de tous les secteurs afin d'aborder la question de l'inclusion des personnes âgées. Le « Cadre de longévité » élaboré par les participants à la table ronde sert de liste de contrôle pour les entreprises qui souhaitent développer leur propre cadre personnalisé pour créer un lieu de travail inclusif, quel que soit l'âge.



# Attirer et recruter

Conformément à notre stratégie visant à constituer des équipes composées de personnes d'origines, de compétences, de cultures et de perspectives diverses, nous utilisons différentes approches pour nous assurer que notre recherche de talents est proactive, inclusive et accueillante.

Tout en élargissant l'accès aux talents par le biais de canaux non traditionnels et peu utilisés, nous adoptons également une approche délibérée pour éliminer les préjugés sexistes et raciaux dans nos processus de recrutement. Conformément à notre Code de conduite professionnelle, nos décisions en matière d'emploi et de développement sont strictement fondées sur les qualifications et les compétences, et non sur l'origine/l'appartenance ethnique, le genre, l'âge ou tout autre statut démographique ou protégé.

Reconnaître l'importance des meilleurs talents est la première étape, mais entrer en contact avec eux et les attirer nécessite un effort concerté au sein de notre organisation ainsi qu'une collaboration avec des réseaux externes. Par exemple, nous travaillons en partenariat avec plusieurs organisations de talents, telles que A-kwadraat, Lime Connect, HBCU Connect et la Society for Advancing Chicanos & Native Americans in Science (SACNAS), afin d'étendre notre réseau et d'accéder aux meilleurs talents au sein de diverses communautés.

## Attirer des compétences diverses

**Access Ability** Nous nous efforçons de répondre aux besoins diversifiés de notre personnel et de créer un environnement inclusif où chacune et chacun peut s'épanouir. Access Ability met en relation les compétences uniques des personnes neurodivergentes, autistes et handicapées avec les postes vacants.

L'équipe d'Access Ability s'est associée à des agences spécialisées dans chaque pays afin de cibler les personnes aux capacités diverses. Pour faciliter leur développement, les nouveaux employés bénéficient d'un programme de mentorat en étant accompagnés par un « Peer Partner » pour les aider à s'intégrer confortablement à notre organisation et à leurs nouvelles fonctions. Nous avons également lancé une initiative de formation en entreprise afin d'inclure les personnes handicapées à nos plateformes d'apprentissage selon le rythme de chacun et en direct. Plus de 200 employés et responsables ont été formés dans le cadre de « Insights & Understanding » au cours du second semestre 2023 et tous les responsables du recrutement doivent suivre notre formation sur les entretiens inclusifs avant de commencer le recrutement.

### Impact en 2023

**18 193**

personnes embauchées au total, dont : 51 % étaient des femmes, 7,4 % avaient plus de 50 ans

### Impact en 2023

**46**

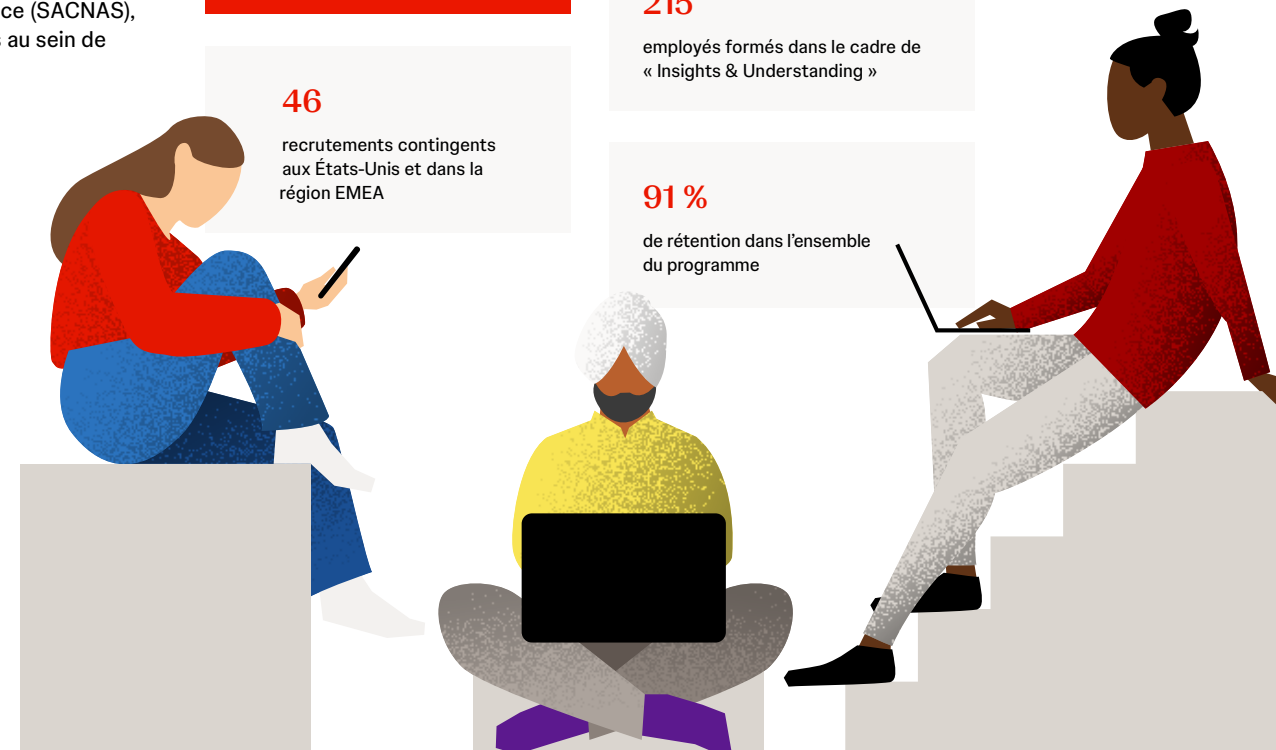
recrutements contingents aux États-Unis et dans la région EMEA

**215**

employés formés dans le cadre de « Insights & Understanding »

**91 %**

de rétention dans l'ensemble du programme



## Former les futurs leaders scientifiques

L'avenir de la science dépend de l'existence d'un solide vivier de chercheurs capables de mener des carrières fructueuses dans les domaines de la médecine innovante, des technologies médicales et d'autres professions médicales afin d'influer profondément sur la santé de l'humanité. Nous sommes toujours prêts à accueillir de jeunes scientifiques chez J&J et nous travaillons sur plusieurs canaux pour attirer les jeunes vers des postes scientifiques dans notre entreprise et dans l'industrie. Nous reconnaissons que la profession médicale manque historiquement d'une représentation inclusive. En 2023, nous avons continué d'investir dans des programmes visant à créer la prochaine génération de leaders scientifiques :



Aux États-Unis, la SACNAS fait progresser la représentation des personnes d'origine mexicaine et hispanique ainsi que les Amérindiens dans les domaines des STEM.



HBCU Connect aux États-Unis répond aux besoins des étudiants, des diplômés et des professionnels affiliés aux HBCU (Universités et collèges historiquement noirs) en tant que centre de ressources et de réseautage.



Aux États-Unis et au Canada, Lime Connect permet aux personnes handicapées de réaliser leur plein potentiel et favorise l'intégration sur le lieu de travail.



A-kwadraat, en Belgique, aide les personnes souffrant d'une incapacité professionnelle à devenir plus résilientes et les met en contact avec des emplois plus stimulants.

Notre **programme international de stages d'été en oncologie** soutient l'engagement précoce des étudiants de premier et deuxième cycles. En tirant parti de notre engagement auprès de diverses organisations pour atteindre les étudiants, nous offrons des possibilités de stage de 12 semaines qui permettent de découvrir des carrières potentielles dans les industries pharmaceutiques et des soins de santé. Les stages d'été offrent un environnement inclusif et respectueux, soutenu par un groupe de mentors solides, dévoués et diversifiés. Notre programme de stages 2023 a reçu plus de 4 000 candidatures provenant de 664 écoles dans le monde entier. 36 stages ont été proposés, dont 81 % à des femmes et 78 % à des personnes de couleur.

Les programmes « **J&J Technology LATAM Early in Career** » (EIC) sont conçus pour offrir aux professionnels en début de carrière la possibilité de développer des compétences essentielles dans le domaine de la technologie, en particulier dans le développement de logiciels. Deux programmes principaux, « 1000 Devs - Talent for Good » et le programme « Johnson Endeavor Development Innovation » (JEDI), offrent une expérience pratique associée à un programme de formation complet et à un mentorat assuré par des employés de J&J. La transformation numérique en cours dans les soins de santé, où les solutions technologiques améliorent de plus en plus les soins aux patients, est au cœur des préoccupations. Les programmes servent de tremplin, préparant les individus à s'engager dans des carrières en STEM. En 2023, 150 jeunes de 20 États du Brésil ont été formés aux outils de développement de logiciels par l'intermédiaire de « 1000 Devs », et trois cohortes de participants au programme JEDI ont suivi 500 heures de formation délivrées par 50 coaches bénévoles de J&J.

« Participer aux programmes « Early in Career » de J&J peut changer la vie d'une personne. Ça a changé la mienne. Ma perspective sur la vie et sur ce que je pouvais accomplir dans mon parcours professionnel a changé. Après huit années passées ici, je constate toujours le même impact sur nos talents « Early Career » dans la région LATAM. Leur enthousiasme et leur passion lorsqu'ils parlent de J&J et de leurs réalisations démontrent à quel point J&J se soucie de tout le monde, individuellement. »

**Giovanna Santos**, chargée des technologies de l'information, Johnson & Johnson Brazil



### Témoignage

**Justin Bromell, BS**, stagiaire d'été en recherche en oncologie en 2023 ; diplômé en 2024 en biologie/études environnementales, Morehouse College ; futur doctorant du programme « Vivien Thomas Ph.D. Scholar » à l'Université Johns Hopkins

#### Comment ce stage a-t-il influencé votre parcours professionnel ?

« Je suis honoré et reconnaissant de cette opportunité de stage. Je n'avais pas d'expérience dans l'industrie avant d'être stagiaire en tant que chercheur en oncologie dans le groupe d'hématologie. Ma participation au programme a confirmé mon choix de carrière, à savoir poursuivre un doctorat et entrer dans l'industrie dès l'obtention de mon diplôme.

Je remercie mes mentors du stage en oncologie de J&J Innovative Medicine de m'avoir fourni le mentorat et les lettres de recommandation dont j'avais tant besoin tout au long de mon processus de candidature et d'acceptation au programme « Vivien Thomas PhD Scholars » à l'Université Johns Hopkins.

Je conseillerais aux futurs internes en oncologie d'être audacieux, d'engager la conversation pour créer du lien, de suivre les conférenciers et leurs invités, et de croire qu'ils ont leur place ici et qu'ils sont faits pour être ici. »

## Reconnaître les talents militaires

J&J accueille depuis longtemps les membres et les vétérans des forces armées américaines, leurs familles et leurs partenaires, ainsi que les anciens soignants. Outre notre reconnaissance pour leur service, nous continuons d'apprécier les compétences et l'expérience uniques en matière de leadership que les vétérans de l'armée et leurs partenaires apportent à notre entreprise. Nos efforts de recrutement de talents liés à l'armée comprennent un engagement auprès d'organismes gouvernementaux et d'organisations de services aux anciens combattants, et nos programmes d'intégration et de développement des anciens combattants soutiennent la transition vers la vie civile, le travail et le développement de carrière. Tous les membres de notre communauté militaire sont invités à rejoindre le groupe de ressources des employés « Veterans Leadership Council » (voir la section [Rejoindre un GRE](#)).

Le programme « Military Veteran Leadership Development » (MLVD) et d'autres programmes adaptés aux vétérans chez J&J offrent aux vétérans en transition des opportunités de développement professionnel et de carrière.

En 2023, J&J a accueilli la première initiative de la Chambre de commerce américaine **Hiring Our Heroes** pour une table ronde réunissant des dirigeants de notre industrie, des organismes à but non lucratif, des représentants du gouvernement fédéral et des gouvernements des États afin d'explorer les parcours professionnels liés à l'armée dans l'industrie des soins de santé. C'est la première fois qu'une perspective propre à l'industrie est appliquée à une discussion de travail sur ce sujet. Plusieurs dirigeants de J&J ont participé à la table ronde et ont pris la parole lors de l'événement. Par exemple, Tiffany Daugherty, notre responsable des affaires des vétérans militaires, a animé une table ronde sur le thème suivant : « Pourquoi les talents liés à l'armée conviennent-ils parfaitement » au secteur des soins de santé.

En outre, cette année, J&J est devenu l'un des signataires fondateurs de « 4+1 Commitment: **The Formula for Military Spouse Success.** » Cette initiative est menée dans le cadre d'un partenariat entre deux organisations militaires à but non lucratif : Blue Star Families et Hiring Our Heroes de la fondation de la Chambre de commerce américaine. « 4+1 Commitment » est un effort national novateur visant à réduire le taux de chômage de 21 % chez les partenaires de militaires en facilitant l'embauche et en soutenant les partenaires de militaires sur le lieu de travail.

### Impact en 2023

4

directeurs ont rejoint notre programme « Experienced Military Veteran Leadership Development »

8

stagiaires en réinsertion de la vie militaire ont directement rejoint J&J par le biais du programme « SkillBridge » du ministère de la Défense

6

responsables ont rejoint notre programme « Military Veteran Leadership Development »

95

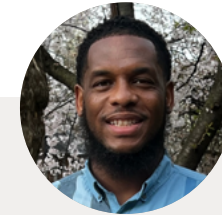
événements d'information et de recrutement pour la communauté militaire avec la participation de J&J

10

associés de vente ont rejoint le programme « Veteran Sales Associate »

« J&J s'engage à être un employeur de choix pour la communauté militaire et à soutenir les vétérans et les partenaires de militaires dans leur carrière. Pour moi, c'est un privilège de servir cette population tout en aidant J&J à poursuivre son objectif. La communauté militaire s'est révélée être un contributeur important au sein de notre organisation. »

Tiffany Daugherty, responsable des affaires des vétérans militaires, Johnson & Johnson



### Témoignage

William Corley, responsable du programme « EIC Talent », Johnson & Johnson (ancien participant du programme « HOH Corporate Fellowship Program »)

« L'une des choses que j'aimais dans l'armée, c'était de faire partie de quelque chose qui me dépassait. Il n'est jamais facile de faire des sacrifices, mais lorsque l'on a le sens de l'intérêt général, cela devient plus facile à gérer. Je pensais que mon retour à une carrière civile serait difficile et que j'aurais du mal à trouver une organisation qui réponde à autant de mes attentes que le faisait l'armée.

Puis j'ai connu Johnson & Johnson. Ayant l'habitude d'aider les autres et d'avoir un but précis, le secteur des soins de santé convenait tout naturellement. Je n'étais pas sûr des postes qui correspondraient à mes compétences et à mes qualifications, mais j'ai pu découvrir Johnson & Johnson grâce à un stage « Hiring Our Heroes » dans le cadre du programme « SkillBridge » qui regroupe les talents militaires.

Après mon stage, j'ai accepté un poste à temps plein en tant que responsable de programme pour diriger un programme d'embauche dans les universités. Cela correspond vraiment à ma passion pour le développement des talents et le mentorat, que j'ai pu expérimenter en tant que chef dans l'armée. Au cours de ma première année, j'ai réussi à avoir un impact positif au sein du programme en dirigeant plusieurs programmes de jeunes talents « Early-In-Career » (EIC). Travailler dans une entreprise de soins de santé de premier plan et avoir un impact sur les talents en début de carrière est une véritable bénédiction. »



## Former et développer

La sensibilisation, l'apprentissage et la formation sont essentiels au développement de notre culture d'appartenance. Notre objectif est double : d'une part, nous souhaitons nous assurer que tous les employés de J&J comprennent pourquoi la DEI est importante et comment ils peuvent soutenir une culture équitable dans l'ensemble de l'organisation. D'autre part, nous faisons tout notre possible pour permettre un accès équitable aux opportunités d'apprentissage, de formation et de développement professionnel pour l'ensemble de nos employés, avec des programmes sur mesure si nécessaire.

Nous maintenons une série de programmes qui renforcent la sensibilisation à la DEI et les compétences de leadership. Par exemple, notre programme « **Diverse Leadership Immersion Program** » est une initiative de J&J Technology qui offre aux responsables et aux directeurs un développement de carrière et de leadership culturellement pertinent. Sur une période de six mois, les participants s'engagent dans des conversations authentiques, transparentes et sûres pour construire une communauté forte et renforcer leur sentiment d'appartenance tout en améliorant leur préparation au développement de carrière. En 2023, le DLIP a accueilli 30 participants et, dans une enquête post-programme, 92 % d'entre eux ont reconnu que le programme les serait utile dans leur carrière sur le long terme. Au total, 49 participants ont terminé le programme, les résultats démontrant un développement des compétences dans de multiples domaines.



En 2023, nous avons étendu la formation sur l'inclusion consciente, « **Conscious Inclusion** », à tous les responsables des ressources humaines, après avoir lancé la formation pour tous les vice-présidents et directeurs en 2022. Nous avons ajouté deux modules d'apprentissage en ligne, l'un pour les responsables des ressources humaines et l'autre pour tous les employés, ainsi qu'un guide de discussion afin de doter les apprenants des outils et des compétences nécessaires pour définir et appliquer les habitudes clés pour diriger de manière inclusive au quotidien. Au total, en 2022 et 2023, plus de 90 000 employés de J&J ont suivi une formation « Conscious Inclusion ».

Au-delà de la formation « Conscious Inclusion », notre **canal d'apprentissage DEI** est un guichet unique pour tous les apprentissages liés à la DEI et aide les employés à améliorer leurs compétences et leurs capacités sur des sujets liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'appartenance. Ce canal dédié, lancé en 2023, propose des contenus d'apprentissage et de développement pour aider les employés à comprendre l'importance de créer une culture d'inclusion et d'utiliser le pouvoir de la diversité pour stimuler l'innovation.

La promotion 2023 du programme « DLIP Cohort 2 » est rejointe par les sponsors, les co-responsables et les partenaires du DLIP au Powerhouse Museum à New Brunswick (New Jersey)

## Adapter et individualiser

Une grande partie de notre formation et de notre éducation sur les questions de DEI est élaborée par les membres de nos GRE dans différents pays, sur la base des besoins réels dans l'ensemble de l'organisation. Voici quelques exemples d'activités DEI en 2023 :



En 2023, notre GRE « WLI » a continué la sensibilisation à la prévention des microagressions sur le lieu de travail grâce à l'élaboration et à la distribution de supports de formation détaillés sur les microagressions en complément de la boîte à outils correspondante. Plus de 300 employés de J&J issus de différentes équipes et régions ont suivi un programme de « formation des formateurs » afin de sensibiliser l'ensemble de l'organisation.



L'association HOLA en Suisse a créé un programme innovant visant à accroître la compréhension culturelle et l'empathie sur le lieu de travail, ainsi qu'à améliorer l'intégration des employés dans leurs communautés locales par le biais de la langue. Le programme « Language Tandem » permet de mettre en contact des employés qui souhaitent acquérir une certaine aisance dans une autre langue, afin d'améliorer leurs compétences professionnelles en matière de communication et de faciliter leur intégration dans la culture suisse. Le programme offre 15 opportunités linguistiques et aide à construire des réseaux au sein de l'organisation en plus des compétences langagières.



Open&Out a lancé une formation afin de promouvoir la notion d'allié, dispensée aux dirigeants, détaillant les défis auxquels les membres de la communauté LGBTQIA+ sont confrontés dans la région APAC, où les marchés ont différents niveaux d'inclusion dans la législation nationale pour la communauté LGBTQIA+. Par exemple, les prestations médicales pour les personnes homosexuelles, la reconnaissance des relations entre personnes du même genre, etc.

En outre, Open&Out en Suisse a créé un glossaire de termes LGBTQIA+ afin d'améliorer la compréhension de la communauté et de donner aux employés le vocabulaire nécessaire pour faire preuve d'inclusivité et de considération. Pour plus d'impact, le glossaire comprend des illustrations originales de l'artiste Isabelle Valera. Les œuvres ont ensuite été vendues aux enchères à la communauté mondiale de J&J, ce qui a permis de récolter près de 7 000 dollars, qui ont été reversés à des organisations LGBTQIA+.

## Parrainer, former et créer du lien

Le programme de parrainage d'entreprise, « **Enterprise Sponsorship Program** » (ESP) de J&J, offre des opportunités de parrainage, de mise en réseau et de développement de carrière pour les personnes les plus performantes. En 2023, 215 filleuls et 188 sponsors exécutifs ont rejoint le programme, la quasi-totalité des filleuls et des parrains des deux dernières années restant actifs. L'ESP permet de développer des relations clés avec des cadres supérieurs afin de promouvoir la mobilité professionnelle, d'améliorer la visibilité et d'aider à développer les compétences nécessaires des personnes parrainées.

En Irlande, nous avons œuvré afin d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction en concevant un programme unique et interfonctionnel, le « **Mentoring Connections Program** ». Le programme a mobilisé un réseau de personnalités et de défenseurs au sein de l'entreprise afin d'établir des partenariats mutuellement bénéfiques. Dirigé par notre GRE « WLI Ireland Chapter », le programme s'est concentré sur le développement professionnel et de la confiance, la réflexion, le partage d'informations et l'amélioration des compétences en matière de leadership. En 2023, le programme a accueilli plus de 500 participants, contribuant à créer une nouvelle culture de mentorat et de rapprochement entre les équipes J&J Innovative Medicine et J&J MedTech dans un environnement de collaboration, de développement, de diversité et de croissance.

En outre, dans nos équipes de direction financière et de gestion, nous avons poursuivi notre programme de mentorat inversé, ou « Reverse Mentoring » pour la communauté LGBTQIA+, sous la houlette de notre GRE « Open&Out ». Le mentorat inversé favorise un dialogue plus inclusif avec les cadres supérieurs et leurs équipes et contribue à façonner la façon dont les cadres supérieurs du service financier envisagent le développement de leur carrière. Pour la communauté LGBTQIA+ du service financier, ce programme sensibilise les dirigeants aux défis auxquels ils sont confrontés sur le lieu de travail.

### Impact en 2023

12

nouveaux mentors, avec un total de 25 mentors issus des équipes des finances et de direction

20

mentorés issus des équipes financières de toutes nos régions

50 %

des directeurs financiers sensibilisés à la notion d'allié dans le monde entier



### Témoignage

**Ailish Nolan**, responsable de la communication, Johnson & Johnson Ireland

#### *Pourquoi avez-vous rejoint le programme « Mentoring Connections » ?*

« J'ai réintégré J&J après un congé maternité et j'ai décidé de participer au programme de mentorat dans le cadre de mon retour dans l'entreprise. »

#### *Quels ont été les effets du programme pour vous ?*

« Mon mentor m'a ouvert les yeux sur l'étendue du réseau et les opportunités qui existent au sein de J&J. Je pense qu'il est facile de s'enfermer dans son propre service au sein de l'entreprise. J'ai pris conscience de l'importance des contacts réguliers avec les membres de mon réseau et des opportunités qui en découlent en termes d'évolution de carrière et d'apprentissage. »

#### *Recommanderiez-vous le mentorat à d'autres collègues ?*

« Je recommanderais vivement le programme à toute personne, quel que soit son niveau. Il y a une grande richesse de connaissances chez nos pairs, et je me sens chanceuse d'avoir été accompagnée par un formidable mentor. »

## Collaborer pour développer les compétences des collaborateurs

Au sein de J&J, différentes équipes collaborent avec des organisations externes afin d'accroître les opportunités de développement et de compétences en matière de leadership. Ces collaborations enrichissent notre apprentissage et offrent un plus large éventail de possibilités aux employés, souvent avec un accent particulier mis sur la DEI.

Notre GRE pour le leadership et l'inclusion des femmes (« Women's Leadership & Inclusion ») entretient un partenariat stratégique avec la Healthcare Businesswomen's Association (HBA), une organisation mondiale à but non lucratif composée d'individus et d'organisations du secteur de la santé qui s'engagent à atteindre la parité hommes-femmes dans les postes de direction et à permettre aux organisations d'exploiter pleinement le potentiel des femmes. J&J s'engage avec HBA dans l'ensemble du secteur des soins de santé pour améliorer les carrières des employés grâce à une plateforme mondiale qui couvre l'ensemble du secteur des soins de santé.

En 2023, nous avons considérablement augmenté le nombre de membres de la HBA, passant de 300 membres fin 2022 à 5 000 fin 2023. Les membres sont encouragés à participer à de nombreux événements éducatifs et rencontres organisés par la HBA dans différents pays et régions, ou encore à assumer des rôles de bénévolat et de leadership dans les différentes sections de la HBA. En outre, les membres de certains sites peuvent participer au programme d'ambassadeurs HBA d'une durée d'un an, qui aide les individus à atteindre leur meilleur potentiel en termes de croissance personnelle et professionnelle et de responsabilité managériale, tout en apprenant des conseillers HBA externes et des sponsors de la haute direction de J&J.

### Impact en 2023

960

femmes et hommes de J&J ont à ce jour suivi le programme de leadership d'un an « HBA Ambassador », contribuant ainsi au développement d'employés en début ou en milieu de carrière. 360 ont obtenu leur diplôme en 2023.

5 000

membres de la HBA chez J&J ont participé à 3 700 engagements individuels dans le cadre de 308 événements.

80

membres du WLI ont assumé des rôles de direction dans les sections et les conseils d'administration de la HBA dans le monde entier, et 125 membres du WLI sont devenus des mentors et des mentorés.





## Témoignage

**Ashton Jacoby**, responsable, approvisionnement en nouveaux produits, Johnson & Johnson

### *En quoi le fait d'être ambassadeur de la HBA vous a-t-il aidé ?*

« J'ai gagné en confiance depuis que je suis devenue ambassadrice en 2021. J'ai naturellement développé un état d'esprit plus autonome, en affinant des compétences telles que le réseautage et l'exercice d'une influence sans autorité. Je me suis également sentie plus à l'aise pour exprimer plus souvent de nouvelles idées. »

### *Quels sont les autres avantages dont vous avez bénéficié ?*

« Je souhaitais initialement participer au programme pour rencontrer des collègues de différents services de J&J avec lesquels je n'interagissais pas forcément au quotidien, et j'ai quitté le programme avec de nouvelles relations et perspectives formidables. Tout cela me sert dans ma fonction de défenseure du programme d'ambassadeurs de la HBA à l'échelle mondiale chez J&J. Aujourd'hui, en 2024, j'occupe le poste de co-responsable J&J/HBA des relations avec les entreprises, ce qui a permis de renforcer le développement du leadership et de l'exposition au sein de J&J. »

La collaboration du GRE « HOLA » avec « **Hispanic Association on Corporate Responsibility** » (HACR, ou association hispanique pour la responsabilité des entreprises) nous permet d'offrir des opportunités de développement aux membres de HOLA dans un environnement unique de croissance professionnelle. Ce partenariat souligne l'engagement de J&J à promouvoir l'intégration des personnes d'origine hispanique. En outre, cette collaboration permet à J&J de contribuer aux recherches de la HACR sur l'intégration des personnes d'origine hispanique et d'en tirer des enseignements par le biais de l'indice d'intégration des entreprises, qui évalue les pratiques d'intégration de ces personnes dans les entreprises américaines participantes.

En Belgique, l'organisation Innovative Medicine de J&J est un membre fondateur de « **Business Uniting Talents 2030** » (BUT2030), une initiative de CSR Europe qui rassemble plusieurs des meilleurs employeurs de Belgique pour favoriser la diversité multiculturelle et l'inclusion dans notre entreprise et réduire les obstacles à l'emploi pour toutes et tous. J&J a signé l'engagement de BUT2030 en faveur de la diversité ethnique, dans lequel nous nous sommes engagés à évaluer nos pratiques actuelles, à élaborer des plans d'action d'amélioration, à suivre et à rendre compte de nos progrès et à partager les bonnes pratiques. Pour soutenir cet engagement, J&J Innovative Medicine a organisé huit événements de sensibilisation en 2023 pour le recrutement et a participé à des tables rondes et à d'autres rencontres pour partager ses expériences avec des organisations industrielles et des partenaires universitaires.



Le « Leadership Pipeline Program™ » (LPP) de la HACR est une conférence destinée aux futurs leaders d'origine hispanique qui souhaitent se positionner pour de futurs postes de direction. Dans le cadre du partenariat entre le GRE « HOLA » de J&J et la HACR, HOLA a désigné 7 personnes (sur la photo ci-dessus) pour participer au programme.



Kris Sterkens, président du groupe Johnson & Johnson EMEA, a participé à un événement BUT2030 au Palais royal de Bruxelles. Lors de cet événement, le roi Philippe a tenu une table ronde avec des PDG de différentes entreprises, CSR Europe et des fédérations du secteur afin de discuter des efforts nécessaires pour investir dans la diversité sur le marché du travail

# Favoriser le bien-être

Dans le cadre de notre mission visant à faire de la DEI notre façon de travailler au quotidien, nous nous efforçons de créer un lieu de travail où tout le monde se sent à sa place. Cela signifie qu'il faut veiller à ce que nos politiques et programmes de ressources humaines soient conçus de manière inclusive et à ce que tous les employés aient la possibilité d'améliorer leur propre bien-être.

J&J encourage les employés du monde entier à prendre en main leur santé et leur bien-être, notamment grâce à nos avantages et programmes. L'accent est mis sur la flexibilité et les solutions visant à répondre aux besoins de tous les employés, quelle que soit leur situation. En 2023, nous avons apporté des améliorations significatives aux prestations de bien-être des employés.

Nous avons augmenté le montant du « **Global Well-Being Reimbursement** » (**GWR**), une somme qui encourage les employés à bouger davantage, à manger sainement, à se ressourcer et à privilégier leur bien-être mental. Le montant annuel de ce remboursement est passé de 400<sup>10</sup> à 500 dollars et nous avons inclus des activités supplémentaires d'alimentation saine à notre liste de remboursements éligibles. Les employés ont la liberté de choisir les activités de bien-être les mieux adaptées à leurs besoins.



Ces améliorations s'inscrivent dans la continuité des efforts déployés par J&J pour accroître la valeur de ses prestations et reconnaître l'interconnexion entre les différentes composantes du bien-être. Cette augmentation s'inscrit également dans le cadre de notre objectif qui consiste à être un leader du secteur dans les solutions proposées pour répondre aux besoins existants et évolutifs en matière de bien-être des employés.

Afin de réduire le stress et l'inquiétude liés à la nécessité de s'absenter du travail pour des événements importants, nous avons revu nos avantages en termes de congés payés à travers le monde. Nous voulons que les employés de J&J aient la flexibilité et la tranquillité d'esprit nécessaires pour prendre le temps de s'occuper d'un être cher, de faire le deuil et de se consacrer à leur communauté. Les avantages améliorés suivants ont été mis en place :

- **Un congé pour les personnes aidantes** : 10 jours par an pour s'occuper d'un membre de la famille immédiate souffrant d'une maladie ou d'une blessure grave.
- **Un congé de décès** : 30 jours par an pour se remettre de la perte d'un membre de la famille immédiate ; 5 jours pour les autres membres de la famille.
- **Un congé bénévolat** : 4 jours par année civile pour donner de votre temps à une organisation ou à un événement admissible.

Le bien-être mental de nos employés est toujours une priorité chez J&J, et nous nous engageons à fournir les meilleurs services de santé mentale et de bien-être pour soutenir les employés et leurs proches dans toutes les épreuves de la vie, que ce soit à la maison, au travail ou ailleurs. Nous comprenons que chaque employé doit trouver un équilibre entre sa situation professionnelle et personnelle et que notre soutien doit également correspondre à ces besoins spécifiques. Pour aider les employés à gérer les défis professionnels et personnels, nous avons amélioré notre EAP (Employee Assistance Program) et nos services CARE (Confidential, Accessible, Responsive and Engaged) afin d'améliorer le soutien aux employés et à leurs familles, en leur donnant accès à un soutien travail-vie privée, à une thérapie, à des conseils et à des exercices autoguidés à la demande qu'ils peuvent pratiquer au moment qui leur convient le mieux. En 2023, nous avons amélioré nos offres de soins de santé mentale auprès de nos fournisseurs sur 70 marchés différents pour répondre aux besoins de nos employés et de leurs familles.

En 2023, notre GRE « ADA » a organisé son premier événement dans la région APAC sur le thème suivant : « Parler de la santé mentale ». L'événement a permis d'ouvrir le dialogue, de normaliser la recherche d'aide et de sensibiliser aux ressources disponibles au sein de J&J pour soutenir les employés. Plus de 430 employés de nos marchés de la région APAC ont participé à l'événement.

## Impact en 2023

### Top 5

L'amélioration du GWR fait partie des cinq points qui ont le plus mobilisé les employés dans les dernières actualités J&J

**73 000**

employés éligibles ont demandé et obtenu un GWR

**27 millions de dollars**

ont été dépensés par J&J à titre de remboursement des dépenses des employés dans le cadre du GWR

<sup>10</sup> La devise est le dollar américain (\$), ajusté pour refléter le coût de la vie relatif, moins les taxes applicables. Ne comprend pas Abiomed Allemagne, Arménie, Belgique, Biélorussie, Corée du Sud, Danemark, Finlande, France, Géorgie, Kazakhstan, Norvège, Pays-Bas, Russie, Suède, Ukraine et Venezuela.



# Utiliser les réseaux de DEI

Dans l'ensemble de notre entreprise, les réseaux de DEI jouent un rôle essentiel en termes de résultats et d'impact sur l'activité. Ils offrent à ceux qui ont des affinités et des intérêts communs la possibilité de partager leurs points de vue, de se soutenir mutuellement et de faire avancer notre stratégie en s'appuyant sur leur vision et leur expérience uniques.

Nos groupes de ressources pour les employés (GRE) sont composés de personnes volontaires et sont dirigés par des employés, qui se concentrent sur des identités, des affinités et des expériences partagées et qui sont particulièrement bien placés pour contribuer à améliorer les résultats pour nos employés, nos patients, nos communautés et notre entreprise. Les GRE sont dirigés par des cadres supérieurs, parrainés par des membres du comité exécutif de J&J, et contribuent fortement à l'avancement de tous les piliers de notre stratégie DEI.

## Les GRE en 2023

**24 800**

employés engagés dans 12 GRE

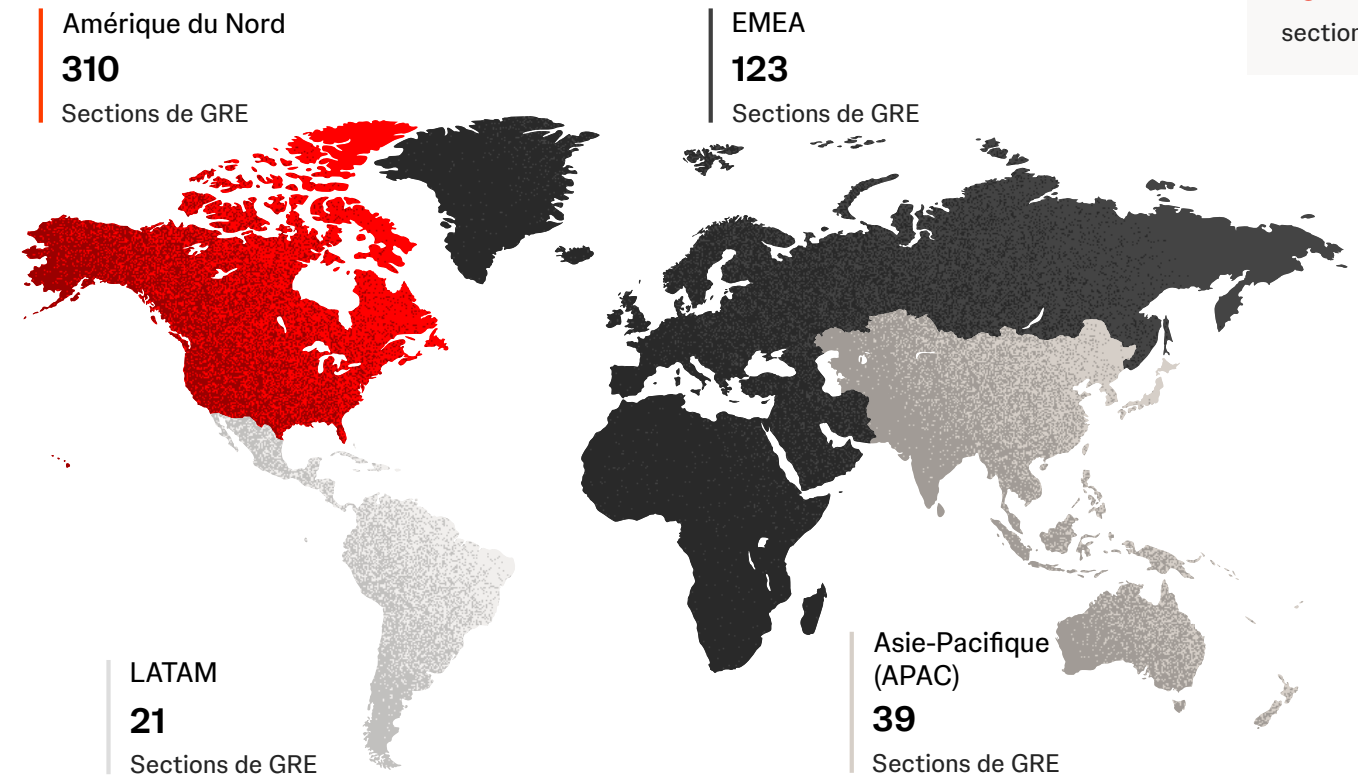
**493**

sections dans le monde entier dans nos 12 GRE à l'échelle de l'entreprise

## Rejoindre un GRE

En 2023, les GRE ont continué à faire progresser une multitude d'initiatives uniques, apportant leur vision, leur expérience et leur enthousiasme aux différentes dimensions de notre stratégie DEI, renforçant notre culture d'appartenance et contribuant à une entreprise J&J encore plus forte. Voici une sélection des impacts des GRE en 2023.

## Les sections de GRE par région



Impact en 2023

**African Ancestry Leadership Council (Conseil de leadership sur l'ascendance africaine) (AALC)**



**Progresser**

Lancement d'une série de formations professionnelles en huit parties intitulée « Leveling-Up: Harnessing the Power in You » (S'améliorer : exploiter le pouvoir qui est en vous) pour fournir à tous les employés des ressources de développement professionnel, notamment des webinaires.

**45<sup>e</sup> célébration de MLK**

Sponsorisé en partenariat avec H.O.N.O.R. (Helping Our Neighbors with Our Resources) pour les employés et les voix de la communauté qui suivent les traces de Martin Luther King dans la création d'une société plus juste et plus équitable.

**L'expérience des femmes noires en matière de santé**

Poursuite d'une discussion mensuelle mondiale sur les problèmes de santé spécifiques dont souffrent les femmes noires, afin de fournir des informations et proposer des actions au sein de J&J.

Impact en 2023

**Association of Middle Eastern & North African Leadership & Inclusion (Association pour le leadership et l'inclusion au Moyen-Orient et en Afrique du Nord) (AMENA)**



**Humains de l'AMENA**

Introduction d'un nouveau programme dans cette série éducative, centré sur le Pakistan, avec des femmes dirigeantes chez J&J partageant leur parcours personnel, soulignant les défis et les opportunités qui découlent de l'héritage et du système de valeurs de la région MENA.

**Formation à la compétence culturelle**

Réalisée pour une grande équipe nord-américaine travaillant au Royaume d'Arabie saoudite afin de favoriser une communication efficace, d'éviter les offenses culturelles, de s'adapter aux pratiques de travail locales et d'améliorer la productivité.

**Opportunités stratégiques en matière de R&D**

Évaluées pour aider les équipes du Conseil de coopération du Golfe de J&J à identifier les moyens de soutenir la croissance des activités dans la péninsule arabique.

Impact en 2023

**Generation Now**



**Programme de mentorat inversé**

Poursuite et développement du mentorat inversé afin d'améliorer notre réserve de leaders et de favoriser les relations intergénérationnelles dans 11 pays avec 171 binômes de mentorat.

**Événement « Changemakers »**

Organisé avec les équipes India Changemakers et Taiwan Inspiring Generations pour présenter les diverses expériences dans le domaine des dispositifs médicaux et les perspectives stratégiques uniques générées par leur travail, avec 1 500 participants.

**Amélioration des compétences numériques**

Formation des dirigeants de J&J aux nouveaux outils et aux nouvelles technologies dans le cadre du « Regional Master Intern Program » de l'APAC.

Impact en 2023

**Alliance for Diverse Abilities (Alliance pour la diversité des compétences) (ADA)**



**Plus de 100 000 dollars**

Collectés au profit de Best Buddies, une organisation ayant pour mission de mettre fin à l'isolement social, physique et économique de 200 millions de personnes souffrant de déficiences intellectuelles et de troubles du développement.

**Formation à l'inclusion des personnes handicapées**

Lancement de six modules de formation à utiliser dans le cadre du programme « Access Ability Talent » et conseils donnés aux établissements pour la mise en conformité des campus avec les normes de l'ADA.

**Conférence de Disability:IN**

Représentation de J&J à la conférence mondiale de cette organisation à but non lucratif de premier plan pour l'inclusion des personnes handicapées, avec l'équipe de direction de l'ADA pour présenter les bonnes pratiques ainsi que les programmes de J&J.

Impact en 2023

**Asian Society for Innovation and Achievement (Organisation asiatique pour l'innovation et la réussite) (ASIA)**



**Expérience d'apprentissage immersive**

Partage des idées et des perspectives importantes pour soutenir les programmes de formation à la diversité de J&J et créer une culture d'appartenance.

**Maîtrise de la culture**

Développement d'ateliers portant sur l'art de donner un retour d'information dans une optique culturelle afin de favoriser l'intégration des employés asiatiques ; poursuite d'un programme de mentorat qui aide les employés asiatiques à réussir au sein de l'organisation.

**Nouvel An lunaire**

Des événements ont été organisés sur plusieurs sites pour célébrer l'Année du Lapin, en favorisant les liens culturels et en sensibilisant les collègues.

Impact en 2023

**HOLA**



**Traduire les produits**

Traduction de 50 produits Innovative Medicine, y compris les informations relatives à la prescription, les guides de médicaments, les instructions d'utilisation et les notices pour les patients.

**Marketing inclusif sur le plan culturel**

Soutien du groupe consultatif HOLA pour six campagnes portant sur des produits clés de la médecine innovante, offrant aux personnes d'origine hispanique et latino-américaine un aperçu des approches thérapeutiques pour différentes maladies.

**Attraction des talents hispaniques et latino-américains**

Engagement important auprès de l'Hispanic Alliance for Career Enhancement (HACE), y compris la participation au sommet national annuel de leadership de l'HACE (« Annual National Leadership Summit ») et le parrainage d'employés de J&J pour différents programmes de leadership de l'HACE.

Impact en 2023

**Nursing Alliance  
(Association pour les infirmiers)**



**Programme de mentorat en soins infirmiers de J&J**

Développé en partenariat avec la Foundation of the National Student Nurses Association, ce programme associe des infirmières et infirmiers professionnels expérimentés à des étudiants en soins infirmiers afin de les aider à réussir leur insertion à plein temps dans le monde professionnel. 53 personnes ont rejoint le programme.

**Conseil consultatif des soins infirmiers**

Invité à participer à cet organisme nouvellement créé qui vise à recueillir des informations sur l'ensemble des États-Unis afin de mieux comprendre l'évolution du système de santé et la dynamique du marché, ainsi que de fournir un retour d'information sur les programmes d'études actuels et futurs en soins infirmiers.

**Mois national des infirmières**

Événement organisé à l'échelle de l'entreprise avec plus de 200 participants pour mettre en valeur et célébrer les infirmières et infirmiers, et informer les membres sur la manière dont ces professionnels peuvent contribuer à résoudre les problèmes urgents d'équité dans les soins de santé.

Impact en 2023

**Open&Out**



**Formation des cadres supérieurs sur la communauté LGBTQIA+**

Élaboré pour sensibiliser aux problèmes auxquels la communauté LGBTQIA+ est confrontée afin de favoriser une plus grande inclusion et une meilleure équité pour les employés dans la région EMEA, avec la diffusion d'un guide pour aider les employés LGBTQIA+ à prendre des décisions concernant de potentielles affectations internationales dans la région APAC.

**Formation sur les compétences des personnes transgenres**

Organisé avec le Transgender Training Institute dans le cadre d'un événement de 4 jours destiné aux responsables de la R&D et de la DEI dans les essais cliniques. Mise en place d'une formation pour les cadres supérieurs au niveau mondial sur les problèmes rencontrés par la communauté LGBTQIA+ afin de soutenir l'inclusion et l'équité pour les employés de notre région EMEA.

**Essai clinique en oncologie incluant les personnes transgenres**

Lancement, avec Global Medical Affairs, de l'un des premiers essais cliniques axés sur l'inclusion des transgenres, afin de rendre les essais sur le cancer de la prostate plus inclusifs.

Impact en 2023

**Pharmacists Network  
(Réseau de pharmaciens)**



**Présentation de PharmNet**

Ressource à utiliser lors des événements de sensibilisation dans les écoles de pharmacie afin de soutenir le positionnement professionnel de J&J. Plusieurs événements de sensibilisation y ont été organisés afin de présenter aux étudiants en pharmacie les possibilités offertes par l'industrie pharmaceutique.

**#YouStand ByUsAll**

Soutien continu à la campagne « Pharmacists Gratitude » avec l'American Pharmacists Association, l'American Society of Health-System Pharmacists et la National Association of Chain Drug Stores pour souligner le rôle croissant des pharmaciens au sein de l'équipe multidisciplinaire de soins de santé.

**Webinaire sur les fonctions**

Développé avec l'Industry Pharmacists Organization (IPhO) pour mettre en évidence les fonctions des pharmaciens dans l'industrie.

Impact en 2023

**South Asian Professional Network Association (SAPNA, Association du réseau professionnel d'Asie du Sud)**



**Ateliers sur le leadership et le développement des talents**

Organisés pour aider à renforcer les compétences de base de 250 membres prêts à occuper un poste de direction et à devenir des responsables efficaces.

**Journée internationale du yoga**

A dirigé un programme en quatre parties dans tout le pays, proposant un travail sur la respiration, la méditation et un yoga axés sur le bien-être physique et mental, avec plus de 100 participants.

**Registre de donneurs de moelle osseuse**

Poursuite du partenariat avec l'organisation allemande des donneurs de moelle osseuse afin d'augmenter la représentation des personnes originaires d'Asie du Sud dans le registre des donneurs de moelle osseuse.

Impact en 2023

**Veterans Leadership Council (VLC, Conseil sur le leadership des vétérans)**



**Workforce Opportunity Services (SAE, Services d'aide à l'emploi)**

Nous avons élargi notre collaboration avec cette organisation à but non lucratif qui offre aux anciens combattants des possibilités d'accéder à des postes de débutants en étendant notre programme d'amélioration des compétences à J&J Vision à Jacksonville, avec 27 vétérans participant au programme.

**Programme de mentorat**

Mentorat de 100 vétérans, dans le cadre d'un programme d'un an avec la collaboration de l'American Corporate Partners, afin de les aider dans leur accès à des carrières à long terme dans le secteur privé.

**Innovation et dépenses des fournisseurs**

Soutien à l'innovation grâce à la série de défis « Veterans Lead QuickFire », qui a permis d'octroyer des subventions à hauteur d'un million de dollars à des entrepreneurs et de soutenir les dépenses auprès de fournisseurs appartenant à des vétérans et à des vétérans handicapés aux États-Unis, ce qui s'est traduit par des investissements s'élevant à 259 millions de dollars avec ces fournisseurs.

Impact en 2023

**Women's Leadership & Inclusion (WLI, Leadership et inclusion des femmes)**



**Healthcare Businesswomen's Association (HBA, Association des femmes d'affaires du secteur de la santé)**

Renforcement de la collaboration avec la HBA, augmentation du nombre de membres chez J&J à 5 000 à travers le monde et coparrainage de trois événements de la HBA dans différentes régions sur la prise de décision inclusive et le pouvoir du réseautage.

**WLI Advancement Academy**

Lancement d'un programme visant à aider les femmes de J&J à acquérir des compétences essentielles à leur développement personnel et professionnel et poursuite des programmes de mentorat qui ont accompagné plus de 1 600 employées dans le monde, y compris le lancement des « Mentoring Walks » (marches pour le mentorat) en Argentine, au Chili, au Pérou, en Équateur et en Uruguay.

**Cohorte de femmes chirurgiennes**

Poursuite des activités dans la région LATAM dans le cadre du programme de collaboration WLI « External Outreach Collaborative Program », afin d'aider les femmes chirurgiennes à développer des compétences non techniques pour faire progresser leur carrière.



# Saluer la réussite

Le programme « DEI Honors » de J&J récompense les équipes performantes grâce à leurs stratégies innovantes visant à accroître la diversité, à faire progresser l'inclusion et à améliorer nos activités. Notre programme annuel de reconnaissance des DEI a célébré sa cinquième année de progrès dans la promotion de la DEI en récompensant 12 équipes J&J.

Plus de 1 500 employés du monde entier se sont réunis en personne et virtuellement pour écouter le président-directeur général, Joaquin Duato, la directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Wanda Hope, et les membres du comité exécutif pour la 5<sup>e</sup> cérémonie annuelle des « DEI Honors » lors du sommet de la DEI de deux jours qui s'est tenu en 2023. Lors de ce sommet, le comité exécutif de J&J a célébré le rôle essentiel des employés et de nos GRE pour faire de J&J un endroit où nous avons toutes et tous notre place.



 Impact en 2023

12

équipes sélectionnées pour les « DEI Honors »

212

participations à notre programme « DEI Honors »

## Lauréats et lauréates de la DEI J&J de 2023



### Certification des personnes alliées

Dans la région LATAM, Open&Out a créé un programme de certification des personnes alliées pour garantir un lieu de travail plus inclusif et plus diversifié pour la communauté LBGTQIA+. 212 personnes alliées ont été formées et certifiées.



### Inclusion des personnes handicapées

J&J Innovative Medicine dans la région EMEA s'est engagé avec le bureau de l'inclusion de la ville de Neuss, en Allemagne, à faire tomber les obstacles que rencontrent les personnes handicapées, ce qui a permis de doubler le nombre de personnes handicapées embauchées.



### Manuel sur l'équité en matière de santé

Une équipe de J&J Innovative Medicine a créé le « Enduring Alliances Playbook » (Manuel des alliances durables) avec des messages clés, des outils et des ressources pour aider les responsables, les équipes et les individus à poursuivre l'équité en matière de santé conformément aux engagements formulés par « Our Race to Health Equity ».



### Soutien aux domaines STEM

Le Centre d'innovation J&J a lancé le programme « STEM Scholars », d'une durée de cinq ans, afin de soutenir les étudiants noirs qui étudient dans les domaines STEM au niveau A et à l'université. 25 étudiants ont bénéficié du programme en 2023.





### Diversité des essais cliniques

J&J Innovative Medicine a lancé une étude clinique visant à accroître la diversité des participantes et participants aux essais. Après avoir mis en œuvre plusieurs changements, l'essai a réussi à obtenir un taux d'inscription des groupes sous-représentés supérieur à l'objectif fixé.



### Ateliers itinérants en lien avec la DEI

Le Conseil de la DEI au Japon a lancé des ateliers itinérants en lien avec la DEI (« DEI Caravan workshops ») dans les régions en dehors de Tokyo afin d'explorer les défis de la DEI spécifiques à la région dans le cadre d'activités uniques et interactives.



### Jeunesse et technologie

J&J MedTech Brazil a lancé un programme gratuit de 6 mois, « 1000devs », qui garantissait un emploi dans des postes liés à la technologie aux étudiants ayant suivi un cours de technologie numérique. 11 étudiants ont été embauchés chez J&J au Brésil.



### Vivier de talents commerciaux dans la région EMEA

L'expérience de développement virtuel de six mois « FEMPOWER » a été lancée pour unir les femmes dans les ventes et le marketing de MedTech et accélérer leur progression vers des fonctions de directions essentielles.



### Participation à la lutte contre la tuberculose

Les membres de l'équipe de santé publique mondiale de J&J ont lancé « Be the Change », une initiative numérique visant à sensibiliser les jeunes à la tuberculose. Un an après son lancement, la campagne a atteint 55 millions d'utilisateurs et 35 000 jeunes se sont inscrits pour agir dans le domaine de la tuberculose.



### Équilibre professionnel au Japon

Biosense Webster Japan a lancé le « I-care project », qui vise à favoriser la réussite professionnelle à long terme des vendeurs en tenant compte des attentes et des normes culturelles en matière d'égalité des genres.



### Marketing plus inclusif et plus pertinent culturellement (« Culturally Inclusive & Relevant », CIR)

L'équipe CIR de la médecine innovante de J&J Innovative Medicine a formé les responsables des ventes aux principes de la stratégie marketing CIR et a lancé une série d'outils de soutien. Plus de 1 000 responsables ont été formés.



### Soins de santé équitables

Une équipe d'Innovative Medicine Immunology a lancé « Determi-Nation », un programme visant à promouvoir l'équité en matière de santé quant au psoriasis.

**En savoir plus →**

# Chaîne d'approvisionnement diversifiée

Notre programme mondial de diversité et d'inclusion des fournisseurs, « Global Supplier Diversity & Inclusion », diversifie encore plus notre base de fournisseurs afin d'approfondir nos liens avec les différentes communautés et d'offrir les meilleurs soins possibles. Nous collaborons avec les fournisseurs pour les aider à se développer avec J&J.



# Développer une base d'approvisionnement inclusive

Nous continuons à réaliser la valeur qu'une base d'approvisionnement inclusive apporte à notre entreprise, à notre personnel et à nos communautés. En 2023, nous avons célébré les 25 ans de notre programme officiel de diversité des fournisseurs. Ce parcours est jalonné d'étapes importantes. Nous avons notamment réussi à entrer à la « Billion Dollar Roundtable » en 2011, à étendre notre programme en dehors des États-Unis la même année et, en 2021, à atteindre les 2 milliards de dollars de dépenses diverses de niveau 1 pour la première fois.

Nous avons constamment augmenté nos dépenses en faveur de la diversité et des petites entreprises et accru notre impact social et économique sur 20 marchés, y compris celui des États-Unis. En 2023, nous avons dépensé 410 millions de dollars sur les marchés internationaux, en tirant parti de nos relations avec plus de 30 ONG pour continuer à diversifier nos fournisseurs. Nous soutenons le développement d'organismes de défense qui nous aident à découvrir et à certifier des fournisseurs diversifiés et nous collaborons avec des partenaires de l'industrie pour encourager l'adoption de pratiques en matière de diversité et d'inclusion des fournisseurs sur nos marchés afin d'avoir un impact plus important.

## Impact en 2023

**4,9 milliards de dollars**

de dépenses d'impact global

**2,5 milliards de dollars**

Dépenses auprès de petites entreprises américaines

**410 millions de dollars**

de dépenses diverses de niveau 1 sur les marchés internationaux

**2,5 milliards de dollars**

de dépenses mondiales de niveau 1

**540 millions de dollars**

de dépenses mondiales de niveau 2

**1 milliard de dollars**

de dépenses globales auprès d'entreprises détenues par des femmes

## Produire et mesurer l'impact

Une mesure clé de nos progrès en matière de diversité des fournisseurs est notre « Global Impact Spend » (dépense d'impact global), qui représente les dépenses réalisables avec des fournisseurs de petite taille et diversifiés à l'échelle mondiale et avec des petites entreprises aux États-Unis.

Nous avons fait évoluer nos indicateurs de diversité des fournisseurs afin de mesurer l'impact sur les diverses communautés que nous servons. Nous nous sommes associés à un fournisseur pour mener une étude sur les dépenses de J&J auprès de fournisseurs diversifiés et de petite taille aux États-Unis, en mettant l'accent sur l'impact économique et social. Aux États-Unis, nous avons dépensé 3,9 milliards de dollars auprès de fournisseurs diversifiés et de petites entreprises de niveau 1, impactant significativement l'économie américaine.

Les « **Social Determinants of Health** » (SDOH, Déterminants sociaux de la santé) comprennent un large éventail de variables sociales, économiques et environnementales qui ont un impact sur la santé physique et mentale d'une personne. Ces mesures nous aident à comprendre l'impact potentiel des dépenses de J&J sur les variables liées aux SDOH dans les communautés où se trouvent nos fournisseurs et l'impact que nous avons sur les résultats en matière de santé. Notre étude a montré que les dépenses effectuées auprès de certaines entreprises appartenant à des minorités ont contribué à réduire les taux de mortalité infantile et à augmenter le revenu médian des ménages. Les dépenses effectuées auprès d'entreprises appartenant à des femmes ont également été corrélées à une augmentation du revenu médian des ménages et ont contribué à une réduction des taux de pauvreté des enfants. Dans l'ensemble, les dépenses consacrées à des communautés de petite taille et diversifiées entraînent de meilleurs résultats en matière de santé.

J&J a dépensé plus de 20 milliards de dollars auprès de fournisseurs diversifiés depuis son entrée dans la « Billion Dollar Roundtable ». Pour la 13<sup>e</sup> année consécutive, J&J a conservé son statut de membre de la « Billion Dollar Roundtable », un groupe d'entreprises mettant en œuvre les bonnes pratiques en matière de diversité des fournisseurs et dépensant au moins un milliard de dollars par an auprès de fournisseurs diversifiés.

## Dépenses auprès des fournisseurs américains et impact

**Impact économique cumulé x2-x3**

Dépenses totales aux États-Unis auprès d'entreprises diversifiées et de petites entreprises

**3,9 milliards de dollars**

de dépenses totales aux États-Unis auprès d'entreprises diversifiées et de petites entreprises

**+ de 45 000**

emplois soutenus grâce aux dépenses effectuées auprès d'entreprises diversifiées et de petite taille aux États-Unis



## S'associer pour l'impact social Étendre l'impact à travers la chaîne d'approvisionnement

Nous avons continué de développer notre travail avec les entreprises sociales et à soutenir leurs approvisionnements, c'est-à-dire des entreprises ayant des objectifs sociaux spécifiques qui servent leur principal objectif. Nous nous concentrons principalement sur les entreprises sociales qui soutiennent l'inclusion économique et la création d'emplois pour les personnes ayant des capacités diverses, y compris des problèmes de santé mentale. Par exemple, Altra Schaffhausen est une entreprise sociale suisse fondée en 1965 qui emploie des personnes souffrant de différents types de handicaps. Altra Schaffhausen fournit des services d'emballage à façon pour nos produits Innovative Medicine, employant 40 personnes handicapées qui soutiennent l'activité de J&J.

**En savoir plus** →

« L'objectif d'Altra Schaffhausen est d'intégrer les personnes souffrant d'un handicap physique ou mental dans le monde du travail et dans la société en leur offrant un emploi protégé et un logement. J&J à Schaffhausen travaille avec Altra depuis près de 20 ans dans le domaine de l'emballage secondaire des produits pharmaceutiques. »

**Alain Thomann**, directeur général, Altra Schaffhausen

En 2023, J&J a parrainé le sommet annuel du « Social Enterprise World Forum », SEWF23, à Amsterdam.

**En savoir plus** →

Dans l'ensemble de notre base d'approvisionnement, nous entretenons de nombreux partenariats de collaboration avec des organisations qui font progresser les petites entreprises, les entreprises appartenant à des femmes ou à des minorités et d'autres fournisseurs. Nous étendons notre portée à travers la chaîne d'approvisionnement, en nous engageant largement avec ces organisations pour soutenir la croissance et le développement des fournisseurs dans notre écosystème et pour améliorer l'accès des fournisseurs à nos opportunités commerciales. En 2023, nous avons généré 540 millions de dollars de dépenses diverses de niveau 2.

En outre, nous nous sommes engagés avec Randstad dans une nouvelle initiative visant à offrir des opportunités aux personnes talentueuses qui ont été déplacées en raison d'un conflit. Ce partenariat vise à donner accès à des emplois permanents et ponctuels chez Johnson & Johnson dans toute l'Europe.

Nous avons également doublé nos dépenses certifiées pour les entreprises dirigées par des femmes (WBE), telles qu'identifiées dans nos données de cartes de paiement, pour les porter à 6 millions de dollars, contre environ 3 millions de dollars en 2022, soulignant ainsi notre engagement accompagner les opportunités croissantes pour soutenir les WBE. Cela a été possible grâce à notre collaboration élargie avec American Express et le Women's Business Enterprise National Council (WBENC, Conseil national des entreprises dirigées par des femmes). Nous prévoyons d'étendre cette initiative aux petites entreprises et à d'autres groupes d'entreprises diversifiés à l'avenir.

« Le partenariat entre le WBENC et Johnson & Johnson n'a de cesse de se renforcer grâce à des efforts de collaboration tels que l'engagement d'AMEX. Nous saluons leur engagement inébranlable à soutenir la croissance des entreprises dirigées par des femmes. »

**Pamela Prince-Eason**, présidente et directrice générale, WBENC

**Les femmes qui accompagnent les femmes (Women Mentoring Women, WMW)** : en associant des cadres supérieures de J&J à des cheffes d'entreprise qui sont actuellement des fournisseurs de J&J, nous participons à promouvoir la collaboration, le partage des connaissances et le développement personnel. Nous avons exécuté notre cinquième cohorte du programme « WMW » avec plus de 66 % des mentorées en 2023 ne provenant pas des États-Unis.

**Conseil national de développement des fournisseurs minoritaires (National Minority Supplier Development Council, NMSDC)** : J&J a parrainé le programme des centres d'excellence du NMSDC, conçu pour donner plus de capacités aux entreprises appartenant à des minorités afin qu'elles puissent être compétitives à l'international. Près de 60 entreprises appartenant à des femmes ou à des minorités et certifiées par le NMSDC ont bénéficié d'un accompagnement par des chefs d'entreprise et des mentors, et pu assister à des séminaires organisés par des écoles de commerce, des experts de J&J et des partenaires de l'industrie.

### Distinctions en 2023



Hall of Fame du Women's Business Enterprise National Council's (WBENC)



WeConnect Platinum : champions mondiaux de la diversité des fournisseurs



Consortium national pour l'inclusion des entreprises (NBIC, National Business Inclusion Consortium)



Nous contacter :

[DiversityandInclusion@its.jnj.com](mailto:DiversityandInclusion@its.jnj.com)

One Johnson & Johnson Plaza  
New Brunswick, New Jersey 08933

[belong.jnj.com](http://belong.jnj.com)

[jnj.com](http://jnj.com)



**Johnson & Johnson**