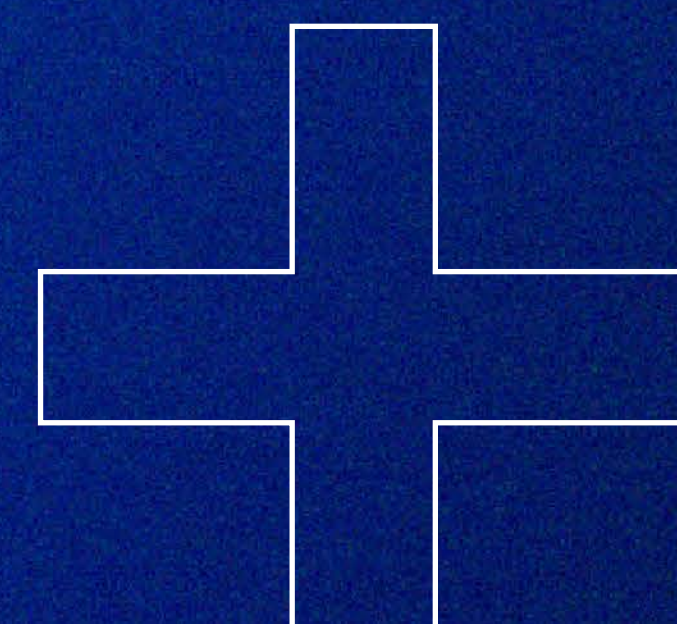
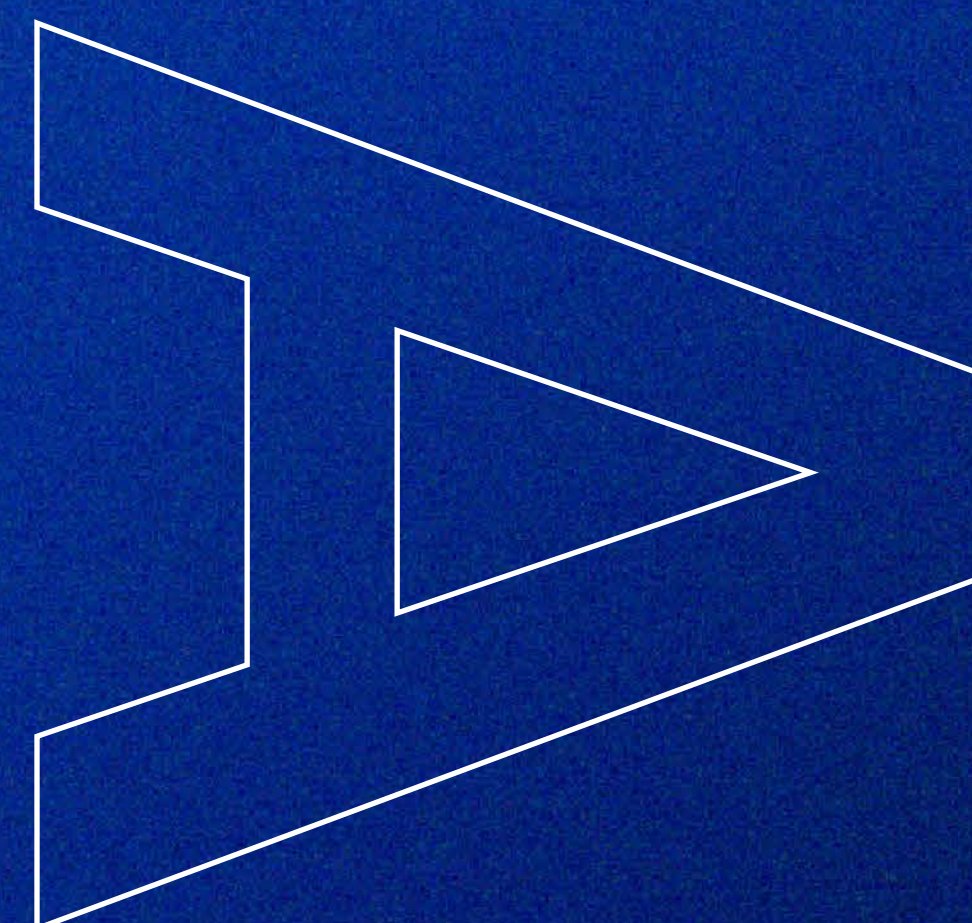
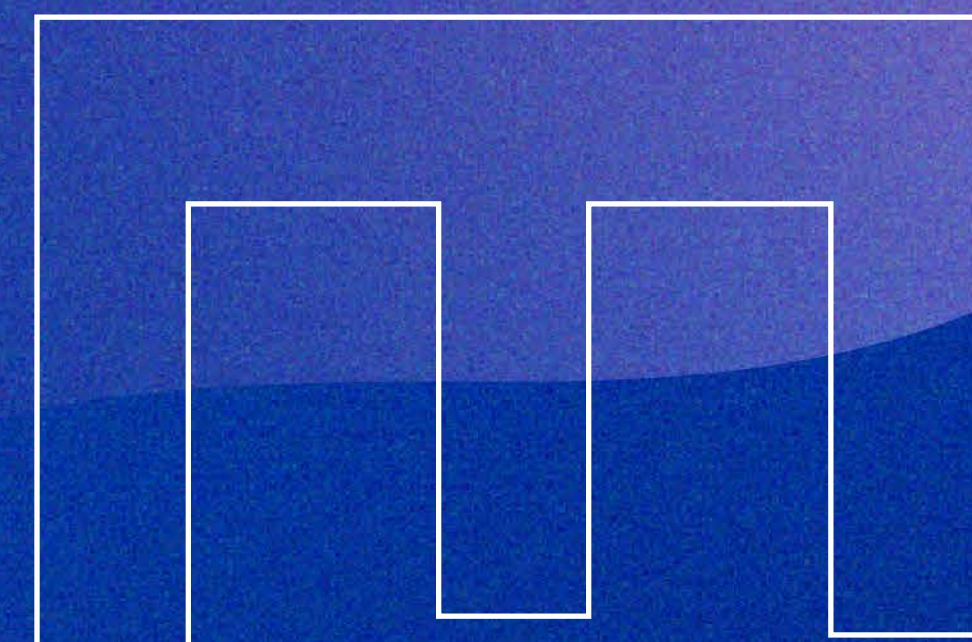
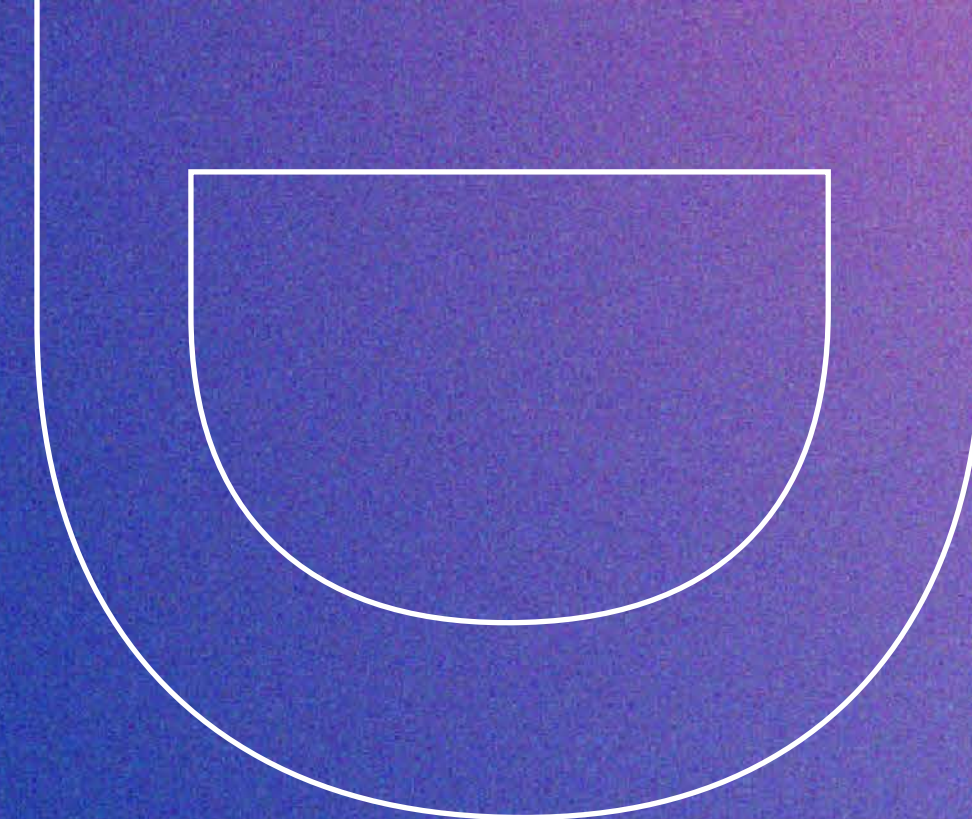


2024

# Rapport sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

 indeed



# Table des matières

<b>Le monde du travail</b>	<b>5</b>	<b>Le talent est universel. Les occasions ne le sont pas.</b>	<b>26</b>
Un message de Misty Gaither	7	Talents et DEIA+	27
Les valeurs DEIA+ enrichissent nos valeurs fondamentales	8	Règle d'entrevue inclusive	28
Nos objectifs environnementaux, sociétaux et de gouvernance pour 2030	9		
<b>Aperçu de notre main-d'œuvre</b>	<b>11</b>	<b>Créer un meilleur monde du travail</b>	<b>29</b>
Répartition de la direction à l'échelle mondiale	13	Notre approche pour générer le changement	30
Répartition de la direction aux États-Unis	15	Apprentissage et développement inclusifs	31
Genre à l'échelle mondiale	16	Programmes d'inclusion mondiale	32
Répartition des genres à l'échelle mondiale	18	Recrutement équitable et fondé sur les compétences	33
Origines ethniques aux États-Unis	19	Utilisation responsable des technologies	34
Répartition des origines ethniques aux États-Unis	21	Inclusion du handicap et accessibilité	35
Génération à l'échelle mondiale	22	Diversité des fournisseurs	36
Répartition des générations à l'échelle mondiale	24	Collaborer pour le changement	37
Équité salariale à l'échelle mondiale (2023)	25	Rising Voices	39
		À travers le regard des employés d'Indeed	40
		<b>Tournés vers l'avenir</b>	<b>48</b>
		Un meilleur travail pour une meilleure vie	49

# Termes importants utilisés dans ce rapport



**Remarque :** Ces termes et leurs définitions peuvent évoluer. Les termes spécifiques à une région changent en fonction de l'évolution de la conscience sociétale. De plus, l'opinion des communautés aura une incidence sur les définitions et les termes futurs.

## Accessibilité

L'accessibilité est ce qui permet l'inclusion des personnes vivant avec un handicap. Elle désigne la conception et la fourniture de produits, de services et d'environnements qui peuvent servir aux individus ayant diverses aptitudes, pour garantir l'accès équitable et les occasions de participation sans barrière ni discrimination.

## Personne alliée ou alliance inclusive

Une personne alliée est une personne qui soutient un groupe différent du sien. Les personnes alliées reconnaissent les désavantages et l'oppression subis par d'autres groupes. Ces personnes prennent des risques et agissent au nom d'autrui. Elles s'efforcent d'accroître leur prise de conscience et leurs connaissances entourant l'oppression. Le titre de « personne alliée » est donné par la communauté marginalisée à la personne qui la soutient, la défend ou collabore de façon solidaire en sa faveur. Il s'agit d'un titre qui se mérite. La véritable alliance inclusive comprend le fait d'intervenir, la création de changements systémiques à long terme et la collaboration à tous les niveaux.

## Obstacle

Un obstacle est une difficulté dans les systèmes qui fait en sorte que les occasions et les résultats ne sont pas répartis de manière équitable.

## Appartenance

L'appartenance désigne le sentiment d'être intégré à une

communauté et de se sentir lié aux autres. Elle résulte de la diversité, de l'inclusion et de la sécurité psychologique.

## Biais

Croyances et attitudes, conscientes ou non, envers certains groupes de personnes faisant en sorte que les occasions et les résultats sont répartis de façon inégale entre les systèmes.

## Personnes autochtones, noires et de couleur

Personnes autochtones, noires et de couleur. Aux États-Unis, cette dénomination vise à mettre l'accent sur les groupes de personnes noires et autochtones et à démontrer la solidarité parmi les communautés de couleur.

## Handicap

Le handicap est un concept social conçu pour expliquer les différences de perceptions physique, visuelle, auditive, cognitive, intellectuelle et émotionnelle du monde et d'interaction avec celui-ci, et qui peut influencer la participation entière et équitable d'une personne à la société.

## Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance (DEIA+)

L'acronyme DEIA+ signifie « Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance » chez Indeed. Le symbole plus (+) représente tous les autres concepts, notamment les alliances inclusives, l'intersectionnalité ainsi que l'évolution des efforts aux multiples

facettes des valeurs DEIA+. Chez Indeed, notre organisation DEIA+ est composée de deux groupes : Partenaires commerciaux et Employee Lifecycle (parcours de l'employé). Collectivement, en partenariat avec nos équipes des ressources humaines, ces équipes tissent des liens et communiquent avec les employés d'Indeed du monde entier pour créer et entretenir la meilleure culture d'inclusion et d'appartenance qui soit.

## Égalité

L'égalité signifie que tout le monde reçoit les mêmes ressources pour promouvoir l'équité. Or, tout le monde doit être au même niveau dès le départ et avoir les mêmes besoins en matière d'aide.

## Équité

L'équité signifie que tout le monde reçoit les ressources nécessaires pour réussir. Elle peut paraître injuste de prime abord lorsqu'une personne nécessite plus ou moins de ressources afin de réussir. Toutefois, l'objectif est de rapprocher chacun de la réussite en mettant tout le monde sur un pied d'égalité.

## Équipe chargée des programmes d'inclusion mondiale

L'équipe chargée des programmes d'inclusion mondiale est composée des responsables de programmes qui supervisent les groupes de ressources d'inclusion chez Indeed. Leur principale fonction est de cultiver et de soutenir les fondements sur lesquels les groupes marginalisés établissent des communautés, et d'agir à titre d'experts et de partenaires de confiance à l'échelle de

l'entreprise.

## Biais implicite

Les biais implicites renvoient aux attitudes ou aux stéréotypes qui affectent inconsciemment notre compréhension, nos actions et nos décisions.

## Inclusion

L'inclusion est un état de fonctionnement dynamique dans lequel la diversité est mise à profit afin de créer une organisation ou une communauté juste, saine et performante. Un environnement inclusif assure l'accès équitable aux ressources et aux occasions pour tout le monde. L'inclusion permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, intéressés, motivés et valorisés pour ce qu'ils sont et pour leur contribution aux objectifs de l'organisation et de la société.

## Groupe de ressources d'inclusion

Les groupes de ressources d'inclusion sont des groupes de ressources dirigés par les employés qui sont formés pour les communautés marginalisées. Ils contribuent fortement au sentiment d'appartenance et aident à intégrer la DEIA+ dans nos activités. Les groupes de ressources d'inclusion renforcent la communauté et l'engagement pour nos employés. Ils donnent des conseils sur nos produits, nos politiques et nos avantages sociaux et contribuent directement à l'atteinte de nos objectifs

# Termes importants utilisés dans ce rapport

d'affaires. Les expériences, les perspectives et les passions uniques de nos employés favorisent la croissance de l'entreprise de manière à promouvoir l'inclusivité et un sentiment d'appartenance chez Indeed ainsi qu'auprès des chercheurs d'emploi et des employeurs.

## Employé d'Indeed

Un employé d'Indeed est une personne qui est employée par Indeed.

## Latino-américain

Latino-américain est un terme neutre utilisé à la place des termes Latino-américain ou Latino-américaine pour désigner les personnes ayant des liens culturels avec l'Amérique latine et les personnes d'origine latino-américaine.

## Minorité

Ce terme renvoie à la notion de « nombre inférieur ». Un « groupe minoritaire » ou des « minorités » font référence à des catégories de personnes qui sont désavantagées par rapport aux membres d'un groupe social dominant.

## Équité salariale

Équité salariale signifie que les employés reçoivent un salaire égal pour un travail égal quelle que soit leurs caractéristiques démographiques. Chez Indeed, nous menons une étude de l'équité des salaires de base chaque année. L'étude compare les salaires de base de personnes occupant des postes similaires, adapte ces comparaisons en fonction de facteurs d'entreprise pertinents qui pourraient occasionner des différences salariales (p. ex. l'ancienneté ou le statut de temps partiel ou temps plein), puis examine l'équité salariale démographique et estime les positions d'équité salariale. Une position d'équité salariale décrit le montant qu'un groupe démographique obtient pour

chaque dollar gagné par un groupe de référence après avoir pris en compte toutes les différences au niveau du type de tâche effectuée et d'autres facteurs commerciaux pertinents.

## Écart salarial

Les études d'écart salarial comparent le salaire moyen de divers groupes (p. ex. : tous les hommes par rapport à toutes les femmes et aux genres sous-représentés) Ils ne tiennent pas compte des différences entre les types de tâches effectuées ou d'autres facteurs. Les études d'écart salarial révèlent souvent les problèmes systémiques et structurels tels que les différences sous-jacentes entre les types de tâches que chaque groupe démographique effectue.

## Groupe sous-représenté

Un groupe sous-représenté est un groupe de personnes qui est minoritaire ou mal représenté par rapport à une population. Par exemple, les femmes sont souvent sous-représentées en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques.

## Genre sous-représenté

Les personnes dont le genre, l'identité de genre et l'expression sont sous-représentés et marginalisés sont classées dans la catégorie genres sous-représentés dans ce rapport. Ce groupe inclut les personnes transgenres, non binaires, agenres, qui ne se conforment pas aux normes de genres, au genre fluide, bispirituelles et de genre queer.

## Minorité ethnique sous-représentée

Les personnes dont les identités ethniques sont sous-

représentées et marginalisées sont classées dans la catégorie minorités ethniques sous-représentées dans ce rapport. Il s'agit de personnes qui s'identifient comme ayant une ou plusieurs des identités suivantes : noir, latino-américain, autochtone d'Amérique, autochtone d'Alaska, natif d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique.

# Le monde du travail

Le monde du travail



« La mission d'Indeed consiste à aider les gens à trouver un emploi. C'est ce qui nous pousse à nous lever chaque matin et nous motive tout au long de la journée. En dehors de la famille et de la santé, peu de choses sont plus importantes qu'un emploi. Un emploi est une source de subsistance économique, mais aussi de dignité, de fierté et d'utilité. Bien que le talent soit universel, nous savons que les occasions ne le sont pas. Les préjugés et les divers obstacles empêchent des millions de personnes d'obtenir un emploi. Nous sommes engagés à détruire ces préjugés et obstacles et à aider les gens à obtenir un emploi. »

**Chris Hyams (il, lui)**

DG d'Indeed  
Austin, Texas





# Un message de Misty Gaither

Vice-présidente de la division Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance (DEIA+)

Chez Indeed, nous demeurons engagés à intégrer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance dans tous les aspects de notre entreprise. Dans le monde actuel, cet engagement est plus important que jamais.

La DEIA+ fait partie intégrante des expériences quotidiennes de chaque membre de notre main-d'œuvre mondiale. Notre approche est centrée sur l'attraction, la rétention et le perfectionnement des talents les plus prometteurs qui aideront notre entreprise à s'épanouir à l'avenir. Nous travaillons continuellement à déceler et à corriger les inégalités dans nos politiques et pratiques, surtout pour les éléments importants relatifs aux employés comme l'optimisation des performances, le perfectionnement de talent, la planification de la relève et les pratiques de rémunération. Les résultats que nous désirons obtenir à travers ces efforts sont de donner à chaque employé l'occasion de développer sa carrière et de contribuer considérablement au succès d'Indeed.

Il incombe à tout le monde (directeurs, personnes en marge et alliés) de démontrer nos valeurs d'inclusion et d'appartenance et d'appliquer la stratégie DEIA+. C'est le seul moyen de réellement créer un monde du travail avantageux pour tous.

Le présent rapport présente nos données démographiques au 1er avril 2024, ainsi que les mises à jour de notre stratégie, de notre approche, de nos programmes et des personnes qui les déploient. Nous avons amélioré nos efforts de collecte de données démographiques afin de refléter plus précisément et de façon plus transparente la composition de notre main-d'œuvre mondiale. Nos employés peuvent désormais déclarer eux-mêmes les dimensions supplémentaires de la diversité, y compris le statut d'aidant naturel, le statut militaire (y compris indiquer s'ils sont partenaires ou conjoints de militaire), l'éducation secondaire et des détails plus précis sur leur origine ethnique.

C'est avec fierté que nous partageons le présent rapport avec nos employés, les chercheurs d'emploi et les clients, afin de démontrer notre engagement et notre investissement continu dans la DEIA+. De façon empirique, nous savons que la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance contribuent au bien-être et ajoutent une valeur considérable au lieu de travail. Nous espérons que vous êtes inspirés à maintenir, réviser ou établir vos engagements dans vos entreprises respectives.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Misty Gaither'.

Misty Gaither (elle)  
vice-présidente, Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance (DEIA+)  
Région de la baie de San Francisco, Californie

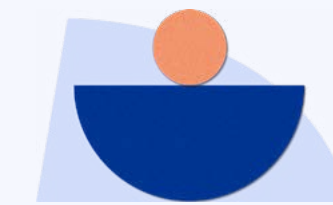
# Les valeurs DEIA+ enrichissent nos valeurs fondamentales

L'inclusion et l'appartenance forment l'une de nos cinq valeurs fondamentales, les quatre autres étant la priorité aux chercheurs d'emploi, le paiement à la performance, l'importance des données et la simplicité. Nous croyons qu'en privilégiant la représentation, en maintenant des processus performants de développement des talents et en mettant au point des produits qui font la promotion d'un recrutement juste et équitable, nous renforcerons notre main-d'œuvre et améliorerons l'avenir du travail.

Nos valeurs jouent un rôle fondamental dans nos prises de décisions et aident la culture de notre entreprise à prendre forme. Ce n'est qu'en fondant chaque jour notre travail sur ces valeurs fondamentales que nous pourrons élaborer et défendre de meilleures solutions qui profiteront à notre personnel, aux chercheurs d'emploi et aux employeurs.

## Priorité au chercheur d'emploi

Comprendre les obstacles auxquels sont confrontés les chercheurs d'emploi, y compris ceux



qui développent des compétences de façon non conventionnelle, nous permet de réduire les préjugés, d'éliminer ces obstacles et de permettre à plus de personnes d'obtenir un meilleur emploi.

### Payez à la performance



Une plus grande diversité, des pratiques d'embauche équitables et notre transition progressive vers une plateforme de jumelage et d'embauche permettent de mettre les chercheurs d'emploi en relation avec les employeurs plus simplement et plus rapidement.

### Importance des données



Une variété de perspectives étoffe les données sur lesquelles nous basons nos décisions et a une incidence sur notre conception de produits et nos stratégies de mise sur le marché.

### Simplicité



Privilégier la simplicité rend notre plateforme plus accessible et plus facile à utiliser, permettant à des millions de chercheurs d'emploi d'accéder à une meilleure opportunité économique.

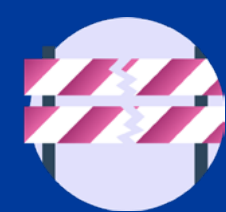
### Inclusion et appartenance

Notre culture encourage l'apprentissage continu, favorise la croissance et priorise la sécurité psychologique pour permettre à tous les employés d'Indeed de s'épanouir. Elle est intégrée dans notre entreprise et est respectée par tout un chacun, y compris par notre équipe de direction.

# Nos objectifs environnementaux, sociétaux et de gouvernance pour 2030



Réduire la durée de la recherche d'emploi de 50 %



Aider 30 millions de personnes confrontées à des obstacles à trouver un emploi



Augmenter la représentation au sein de la main-d'œuvre d'Indeed



Parvenir à l'absence totale d'émissions de gaz à effet de serre

Nos objectifs environnementaux, sociétaux et de gouvernance visent à modeler un avenir du travail équitable et inclusif. En tant que premier site de recherche d'emploi dans le monde et plateforme de jumelage et d'embauche de premier plan,<sup>1</sup> nous nous efforçons d'avoir une incidence positive sur la société, en aidant les personnes à trouver l'emploi qui leur convient pour une vie plus épanouie.

Nous avons défini quatre objectifs ambitieux dans le but de transformer le recrutement d'ici 2030 :

- Augmenter la représentation des femmes et des genres sous-représentés à 50 % à tous les niveaux de la main-d'œuvre mondiale d'Indeed (des postes de débutants à ceux du conseil d'administration) et augmenter, aux États-Unis, la représentation de la main-d'œuvre issue des minorités visibles sous-représentées à 30 %;
- Aider 30 millions de personnes confrontées à des obstacles à trouver un emploi;
- Réduire de moitié le délai d'embauche;
- Parvenir à l'absence totale d'émissions de gaz à effet de serre.

Aux États-Unis, la représentation de femmes, les genres sous-représentés et les minorités ethniques sous-représentées sont souvent concentrés aux niveaux inférieurs d'une organisation. Les données montrent que ce sont les biais et les obstacles historiques et systémiques, et non un manque de talent, qui empêchent ces groupes d'accéder à des postes de direction. C'est la raison pour laquelle une partie fondamentale de notre stratégie consiste à intégrer l'équité à nos politiques et pratiques en éliminant les obstacles qui empêchent l'accès et en réduisant les biais.

Nos objectifs environnementaux, sociétaux et de gouvernance sont profondément liés. Les efforts que nous déployons pour améliorer la représentation dans notre main-d'œuvre vont de pair avec la durabilité environnementale et l'utilisation responsable de l'IA. Ceux qui sont les plus marginalisés à cause des biais liés à l'âge, à l'origine ethnique, au handicap, au fait d'avoir un casier judiciaire ou de ne pas avoir de diplôme universitaire sont souvent les plus affectés par les avancées technologiques, surtout avec l'ascension de l'IA. Ces personnes vivent généralement près des zones les plus touchées par les changements climatiques.

Indeed s'est donnée pour mission d'uniformiser les règles du jeu en matière de recrutement. Toutefois, nous ne perdons pas de vue notre incidence sur l'environnement et nous nous tenons au courant des nouveaux obstacles que peuvent créer les avancées technologiques pour les chercheurs d'emploi.

Pour être efficace, notre main-d'œuvre doit refléter le monde qui nous entoure. Ainsi, alors que nous élaborons des stratégies progressives et peaufinons notre approche pour améliorer le monde du travail, nous songeons à des perspectives et à des expériences vécues diversifiées.

Consultez la page [www.emplois.ca.indeed.com/esg](http://www.emplois.ca.indeed.com/esg) pour en apprendre plus sur nos engagements environnementaux, sociétaux et de gouvernance pour 2030.

<sup>1</sup> Comscore, total des visites, décembre 2023



« Nous nous engageons chaque jour à bâtir un monde du travail plus équitable et plus inclusif. Cela signifie qu'aucun chercheur d'emploi et aucun employé (surtout ceux qui sont confrontés à des préjugés et des obstacles) n'est laissé pour compte. »

**LaFawn Davis (elle, queen »),**  
vice-présidente principale de l'équipe  
Environnement, Social et Gouvernance  
à Oakland, en Californie



# Aperçu de notre main- d'œuvre

# Aperçu de notre main-d'œuvre

Les données démographiques indiquent la proportionnalité des différents groupes représentés dans la main-d'œuvre. Nous recueillons ces données déclarées par notre personnel d'une manière équitable et inclusive pour nous assurer que chaque employé d'Indeed puisse être représenté. Les chiffres de représentation en glissement annuel sont arrondis à la décimale la plus proche.

Nos indicateurs démographiques sur la main-d'œuvre portent sur les données au 1er avril 2024.

Conformément à notre objectif d'augmenter la représentation dans l'ensemble de l'entreprise, nous sommes fiers de réaliser de solides progrès en ce qui concerne les données démographiques relatives aux dirigeants à l'échelle mondiale. Nous savons que la diversité au sein de la direction est essentielle pour réussir à faire preuve de comportements équitables et inclusifs et mener des actions importantes dans le cadre de la stratégie d'affaires. L'équipe de direction est un groupe proportionnellement plus petit qui produit des changements importants en pourcentage qui reflètent de petites variations en chiffres absolus.



Remarque : Une version précédente de ce rapport contenait une erreur de données liée aux pourcentages de l'équipe de vice-présidence concernant le sexe, la race et l'origine ethnique aux États-Unis ainsi qu'à la génération à l'échelle mondiale. Cette erreur a été corrigée depuis.

# Répartition de la direction à l'échelle mondiale

## Genre

### Hommes

63,41 %

Direction globale

4,31 % ▼

63,77 %

Vice-présidence

5,02 % ▼

61,54 %

Direction principale

Aucun changement

### Femmes

35,37 %

Direction globale

4,85 % ▲

34,78 %

Vice-présidence

5,85 % ▲

38,46 %

Direction principale

Aucun changement

▲ Augmentation par rapport à l'année précédente ▼ Baisse par rapport à l'année précédente

### Genre sous-représenté

1,22 %

Direction globale

S. O.

1,45 %

Vice-présidence

S. O.

0,00 %

Direction principale

S. O.



**Remarque :** Nous avons récemment mis à jour nos rapports pour améliorer la représentation des genres sous-représentés, y compris les employés non binaires. Aucun changement apporté à la catégorie « Non déclaré » du rapport.

**La direction globale** comprend tous les membres de la direction au niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs. Elle ne comprend pas les membres du conseil d'administration.

**La vice-présidence** comprend tous les membres de la direction à l'échelon de la vice-présidence.

**La direction principale** comprend le directeur général ainsi que les employés qui relèvent directement de ce dernier. Cela comprend les titres suivants : gestionnaire principal, vice-président principal, vice-président directeur, vice-président et chef du contentieux, et chef de la direction. **Remarque :** La direction principale ne comprend pas les membres du conseil d'administration. Pour obtenir une liste complète des membres de notre direction principale, consultez [www.indeed.com/about/leadership](http://www.indeed.com/about/leadership).

## Répartition de la direction à l'échelle mondiale

## Génération

## Baby-boomers (1945 à 1964)

6,10 %

Direction globale

15,62 % ▼

5,80 %

Vice-présidence

1,50 % ▲

7,69 %

Direction principale

50,00 % ▼

## Génération Y ou millénariaux (1981 à 1996)

26,83 %

Direction globale

6,04 % ▲

30,43 %

Vice-présidence

6,51 % ▲

7,69 %

Direction principale

Aucun changement

## Génération X (1965 à 1980)

67,07 %

Direction globale

0,59 % ▼

63,77 %

Vice-présidence

2,96 % ▼

84,62 %

Direction principale

10,00 % ▲



**Remarque :** aucune donnée ni aucun changement à renseigner pour les personnes de la génération Z et la catégorie Non déclaré.

**La direction globale** comprend tous les membres de la direction au niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs. Elle ne comprend pas les membres du conseil d'administration.

**La vice-présidence** comprend tous les membres de la direction à l'échelon de la vice-présidence.

**La direction principale** comprend le directeur général ainsi que les employés qui relèvent directement de ce dernier. Cela comprend les titres suivants : gestionnaire principal, vice-président principal, vice-président directeur, vice-président et chef du contentieux, et chef de la direction. **Remarque :** La direction principale ne comprend pas les membres du conseil d'administration. Pour obtenir une liste complète des membres de notre direction principale, consultez [www.indeed.com/about/leadership](http://www.indeed.com/about/leadership).

# Répartition de la direction aux États-Unis

## Origines ethniques

### Blancs

59,72 %

Direction globale

6,53 % ▼

59,32 %

Vice-présidence

6,33 % ▼

61,54 %

Direction principale

Aucun changement

### Asiatiques

19,44 %

Direction globale

6,69 % ▼

22,03 %

Vice-présidence

1,68 % ▲

7,69 %

Direction principale

50,02 % ▼

### Noirs

9,72 %

Direction globale

16,64 % ▲

6,78 %

Vice-présidence

1,70 % ▲

23,08 %

Direction principale

Aucun changement

### Latino-américains

6,95 %

Direction globale

66,80 % ▲

6,78 %

Vice-présidence

35,60 % ▲

7,69 %

Direction principale

S. O.

### Non déclaré

4,17 %

Direction globale

50,12 % ▲

5,08 %

Vice-présidence

52,54 % ▲

0,00 %

Direction principale

Aucun changement



**Remarque :** Aucune donnée et aucun changement à signaler pour deux ethnies ou plus et Autochtones.

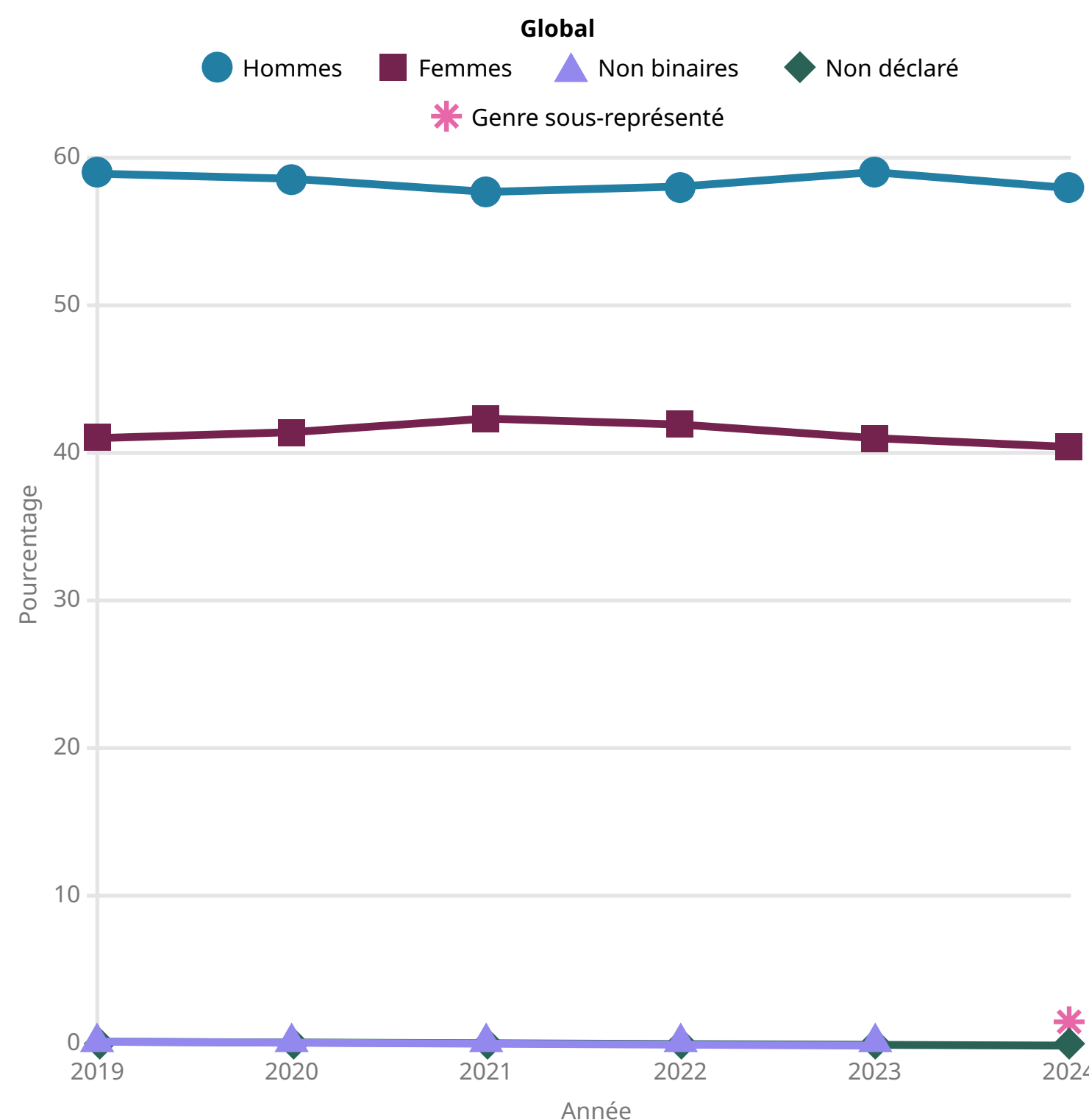
**La direction globale** comprend tous les membres de la direction au niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs. Elle ne comprend pas les membres du conseil d'administration.

**La vice-présidence** comprend tous les membres de la direction à l'échelon de la vice-présidence.

**La direction principale** comprend le directeur général ainsi que les employés qui relèvent directement de ce dernier, **incluant ceux qui ne résident pas aux États-Unis**. Cela comprend les titres suivants : gestionnaire principal, vice-président principal, vice-président directeur, vice-président et chef du contentieux, et chef de la direction. Remarque : La direction principale ne comprend pas les membres du conseil d'administration. Pour obtenir une liste complète des membres de notre direction principale, consultez [www.indeed.com/about/leadership](http://www.indeed.com/about/leadership).

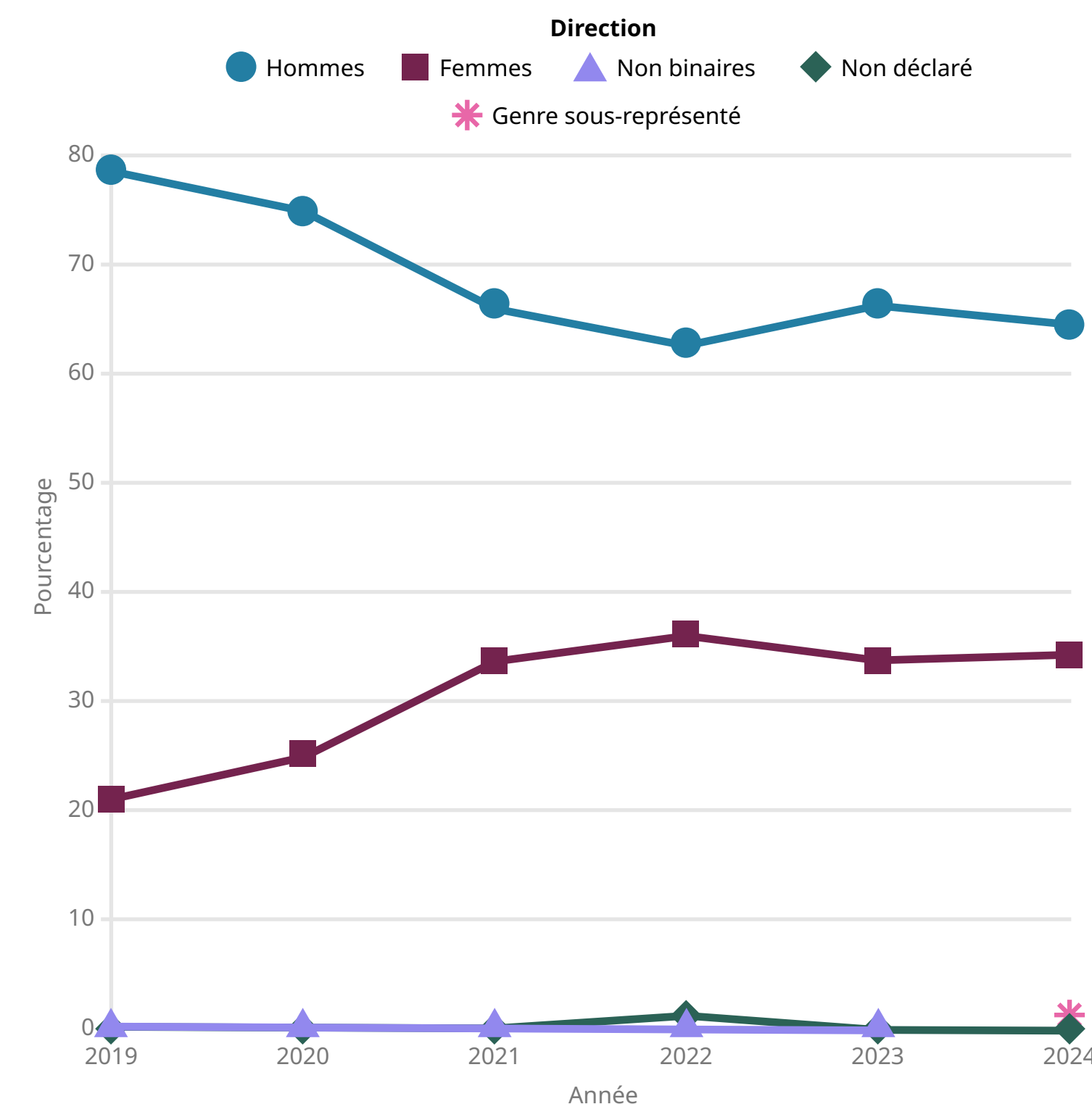
# Genre à l'échelle mondiale

Les employés qui s'identifient comme des femmes représentent 40,38 % de notre main-d'œuvre mondiale, 35,37 % de nos postes de direction, 38,46 % de nos postes de haute direction, 25,67 % de nos postes techniques et 49,88 % de nos postes non techniques. Entre 2023 et 2024, il y a eu une légère baisse dans l'ensemble de la représentation des hommes qui constituent désormais 57,96 % de notre main-d'œuvre mondiale, 63,41 % de nos postes de direction, 61,54 % de nos postes de haute direction, 71,72 % de nos postes techniques et 49,06 % de nos postes non techniques. Nous avons récemment mis à jour nos rapports pour améliorer la représentation des genres sous-représentés, y compris les employés non binaires. Les employés d'Indeed issus des genres sous-représentés représentent 1,66 % de notre main-d'œuvre mondiale.



Global

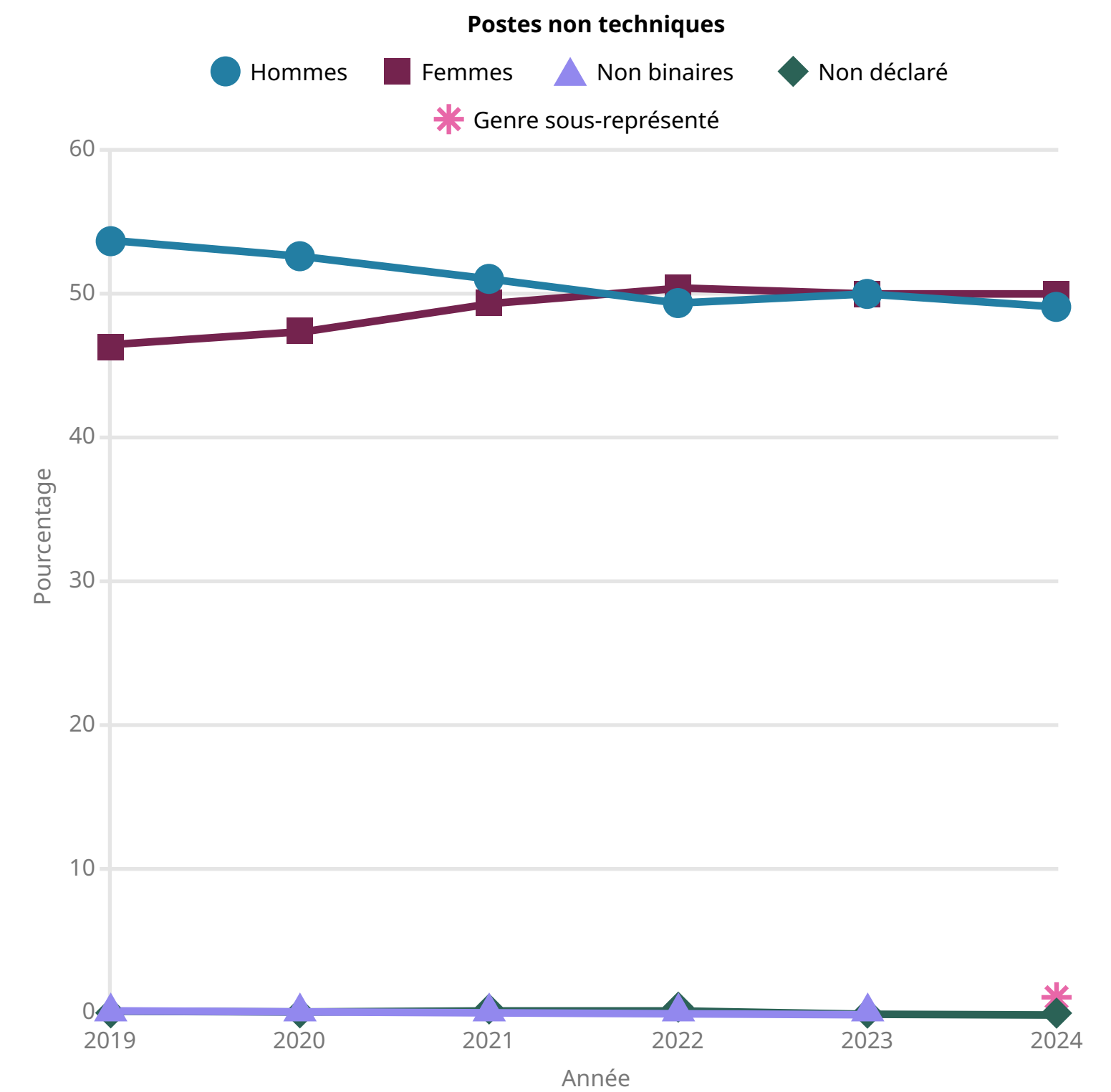
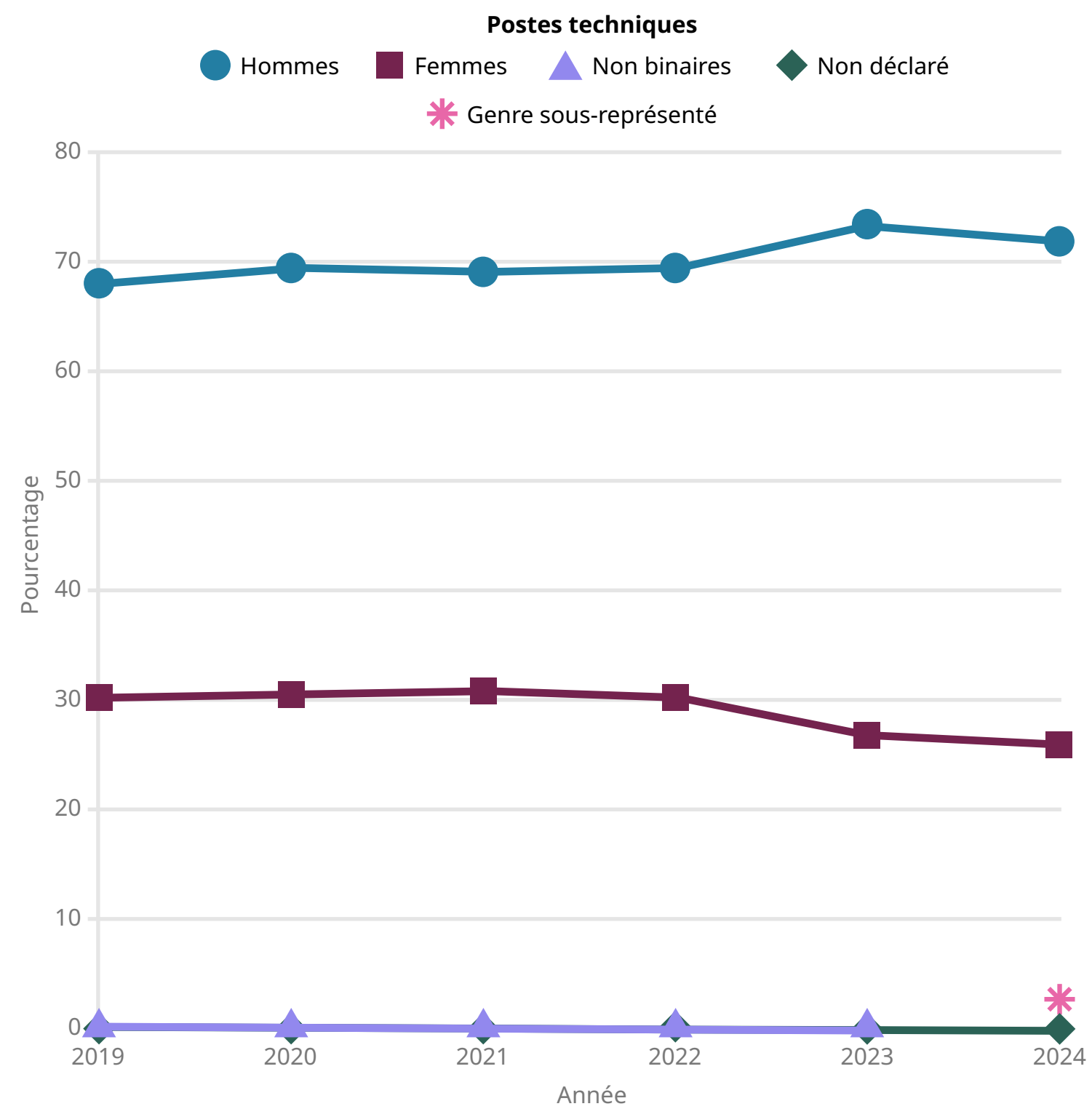
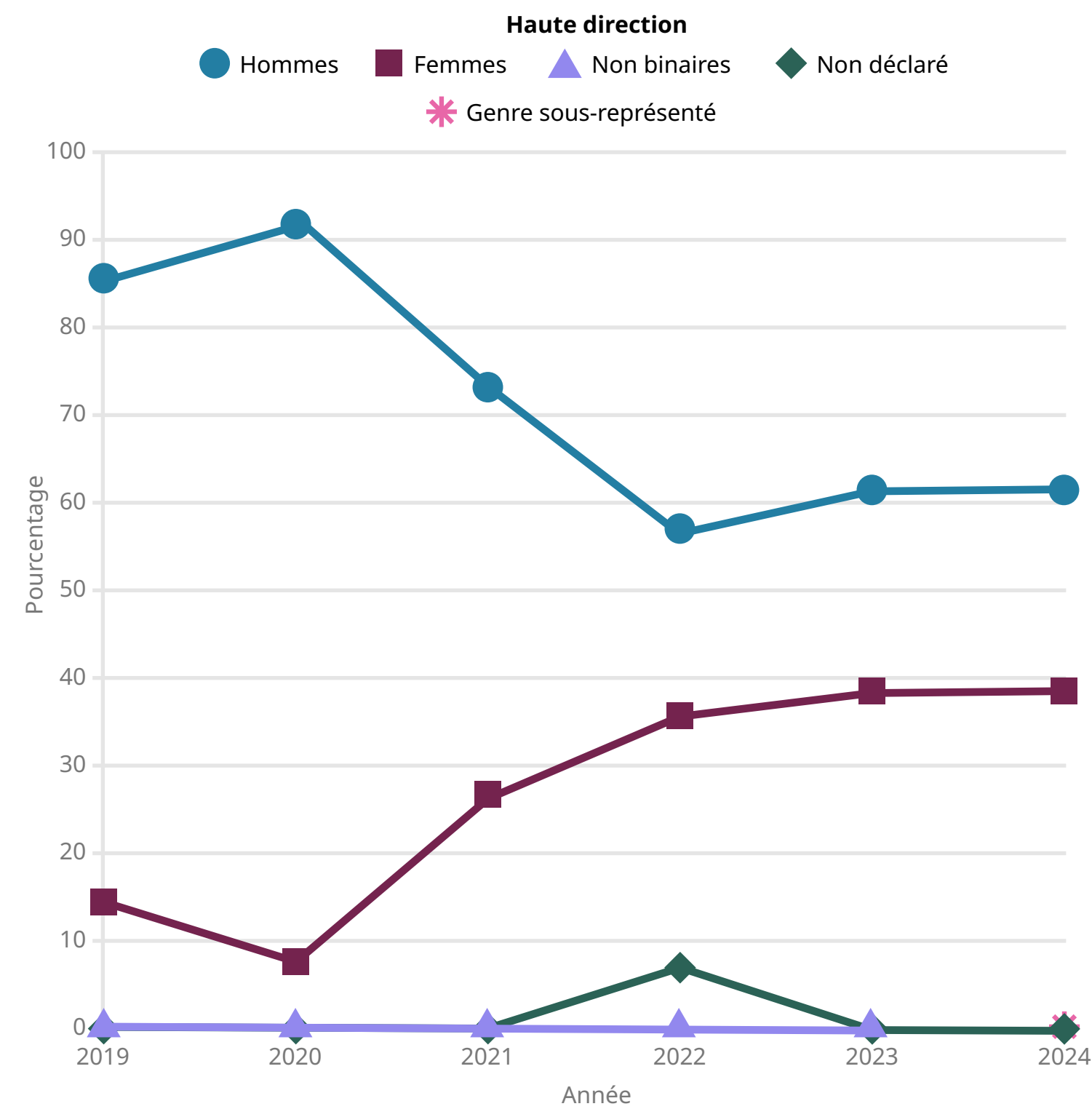
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	58,83 %	58,49 %	57,61 %	58,00 %	58,98 %	57,96 %
Femmes	40,93 %	41,37 %	42,30 %	41,90 %	40,98 %	40,38 %
Non binaires	0,02 %	0,03 %	0,02 %	0,03 %	0,03 %	-
Genre sous-représenté	-	-	-	-	-	1,66 %
Non déclaré	0,20 %	0,11 %	0,02 %	0,04 %	0,01 %	0,01 %



Vice-présidence

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	79,10 %	75,00 %	66,20 %	62,80 %	66,27 %	63,41 %
Femmes	20,90 %	25,00 %	33,80 %	36,00 %	33,73 %	35,37 %
Non binaires	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-
Genre sous-représenté	-	-	-	-	-	1,22 %
Non déclaré	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,00 %	0,00 %

# Genre à l'échelle mondiale



## Direction principale

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	85,70%	92,30%	73,30%	57,10%	61,54%	61,54%
Femmes	14,30%	7,70%	26,70%	35,70%	38,46%	38,46%
Non binaires	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-
Genre sous-représenté	-	-	-	-	-	0,00%
Non déclaré	0,00%	0,00%	0,00%	7,10%	0,00%	0,00%

## Postes techniques

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	69,70%	69,40%	69,00%	69,50%	73,20%	71,72%
Femmes	30,20%	30,50%	30,90%	30,20%	26,77%	25,67%
Non binaires	0,06%	0,06%	0,05%	0,10%	0,06%	-
Genre sous-représenté	-	-	-	-	-	2,61%
Non déclaré	0,09%	0,03%	0,07%	0,20%	0,00%	0,00%

## Postes non techniques

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	53,60%	52,70%	50,60%	49,40%	49,90%	49,06%
Femmes	46,30%	47,30%	49,30%	50,30%	50,07%	49,88%
Non binaires	0,02%	0,02%	0,00%	0,00%	0,01%	-
Genre sous-représenté	-	-	-	-	-	1,04%
Non déclaré	0,11%	0,03%	0,10%	0,30%	0,01%	0,01%

# Répartition des genres à l'échelle mondiale

## Hommes

57,96 % Global	63,41 % Direction	71,72 % Postes techniques	49,06 % Postes non techniques
1,73 % ▼	4,31 % ▼	2,02 % ▼	1,69 % ▼

## Femmes

40,38 % Global	35,37 % Direction	25,67 % Postes techniques	49,88 % Postes non techniques
1,46 % ▼	4,85 % ▲	4,10 % ▼	0,38 % ▼

## Genre sous-représenté

1,66 % Global	1,22 % Direction	2,61 % Postes techniques	1,04 % Postes non techniques
S. O.	S. O.	S. O.	S. O.

## Non déclaré

0,01 % Global	0,00 % Direction	0,00 % Postes techniques	0,01 % Postes non techniques
4,07 % ▲	Aucun changement	Aucun changement	4,39 % ▲

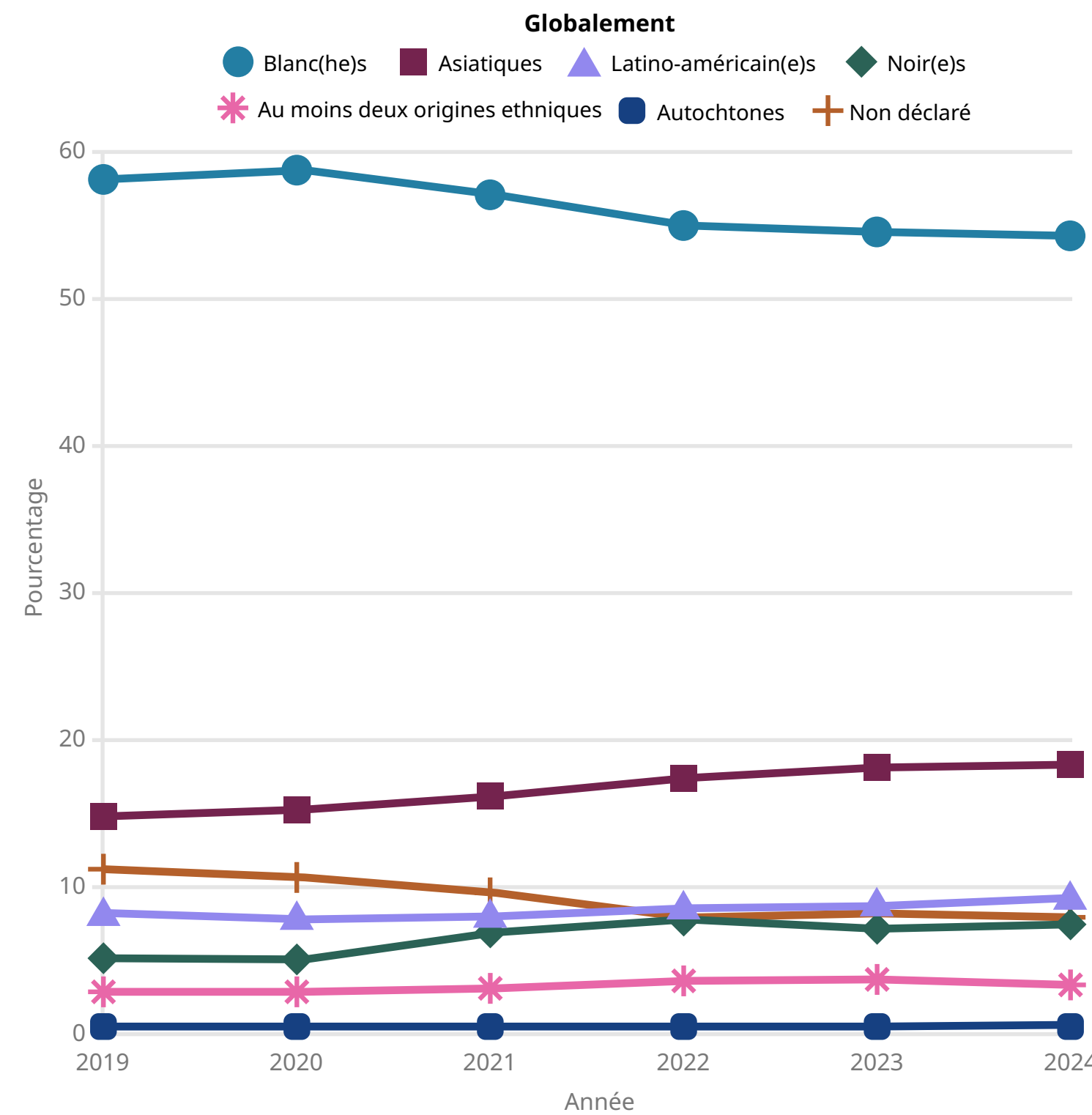


**Postes techniques par rapport aux postes non techniques** : les postes techniques se définissent comme des postes chez Indeed qui consacrent la majorité de leur temps au développement des produits d'Indeed ainsi qu'à la gestion des infrastructures et des données informatiques. Les postes non techniques renvoient à tous les autres profils.

**La direction** comprend tous les membres de la direction au niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs. Elle ne comprend pas les membres du conseil d'administration.

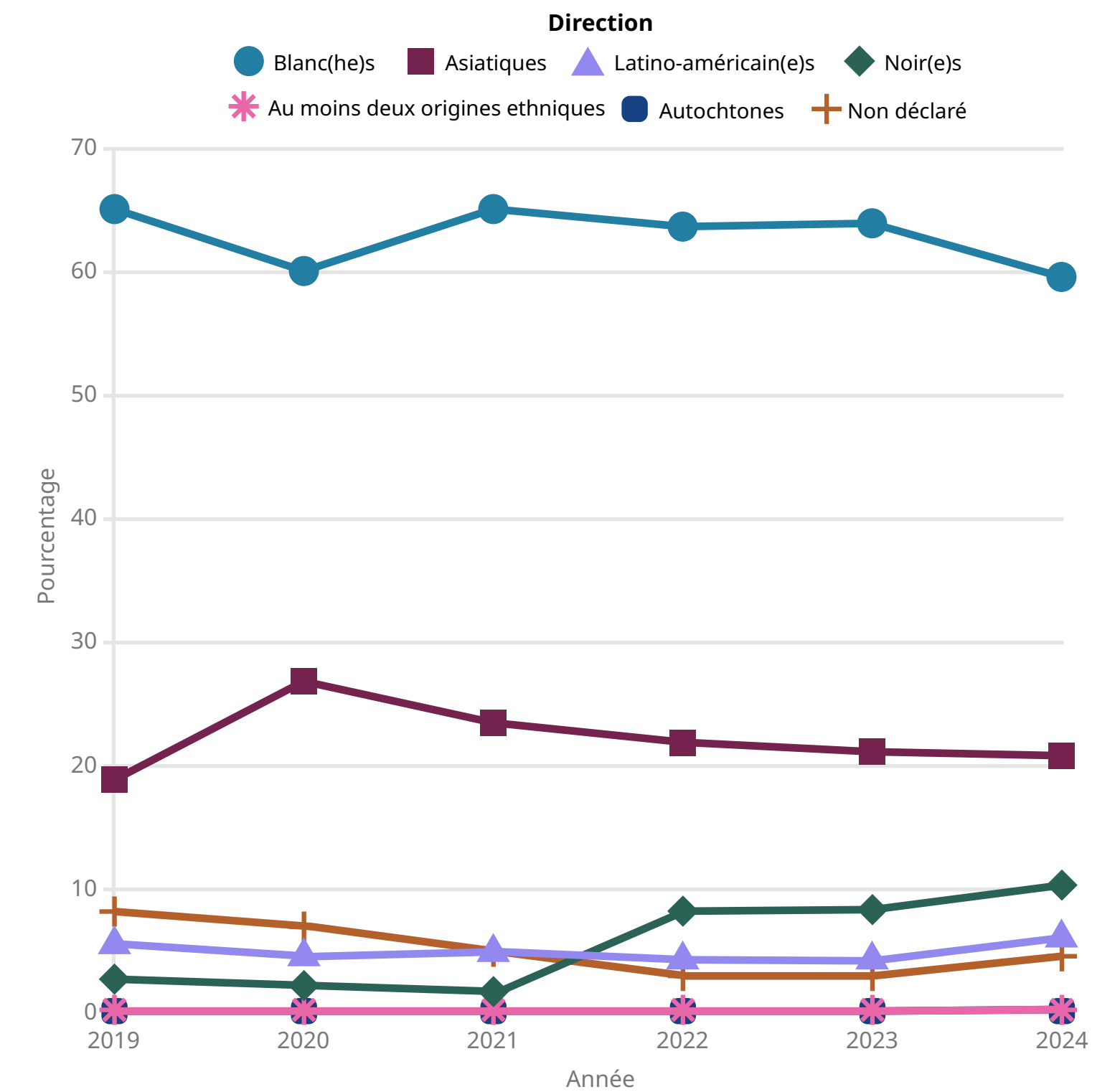
# Origines ethniques aux États-Unis

De 2023 à 2024, la représentation des employés qui se considèrent comme latino-américains, asiatiques et autochtones (autochtones américains, autochtones de l'Alaska, natifs d'Hawaï ou autres insulaires du Pacifique) a légèrement augmenté, tandis que la représentation des employés qui s'identifient comme étant blancs a légèrement diminué. La représentation des employés qui s'identifient comme noirs a augmenté suite à des mises à jour de la définition visant à mieux représenter les minorités ethniques sous-représentées qui choisissent « Au moins deux origines ethniques ». Cependant, sans ces mises à jour, la représentation des employés qui s'identifient comme noirs a légèrement diminué. Étant donné que l'équipe de direction est un groupe proportionnellement plus petit, les fluctuations du pourcentage de la représentation de la main-d'œuvre occupant des postes de direction de 2023 à 2024 reflètent de petites variations en chiffres absolus. La représentation des postes techniques et des postes non techniques a connu un léger changement en glissement annuel entre 2023 et 2024.



## Global

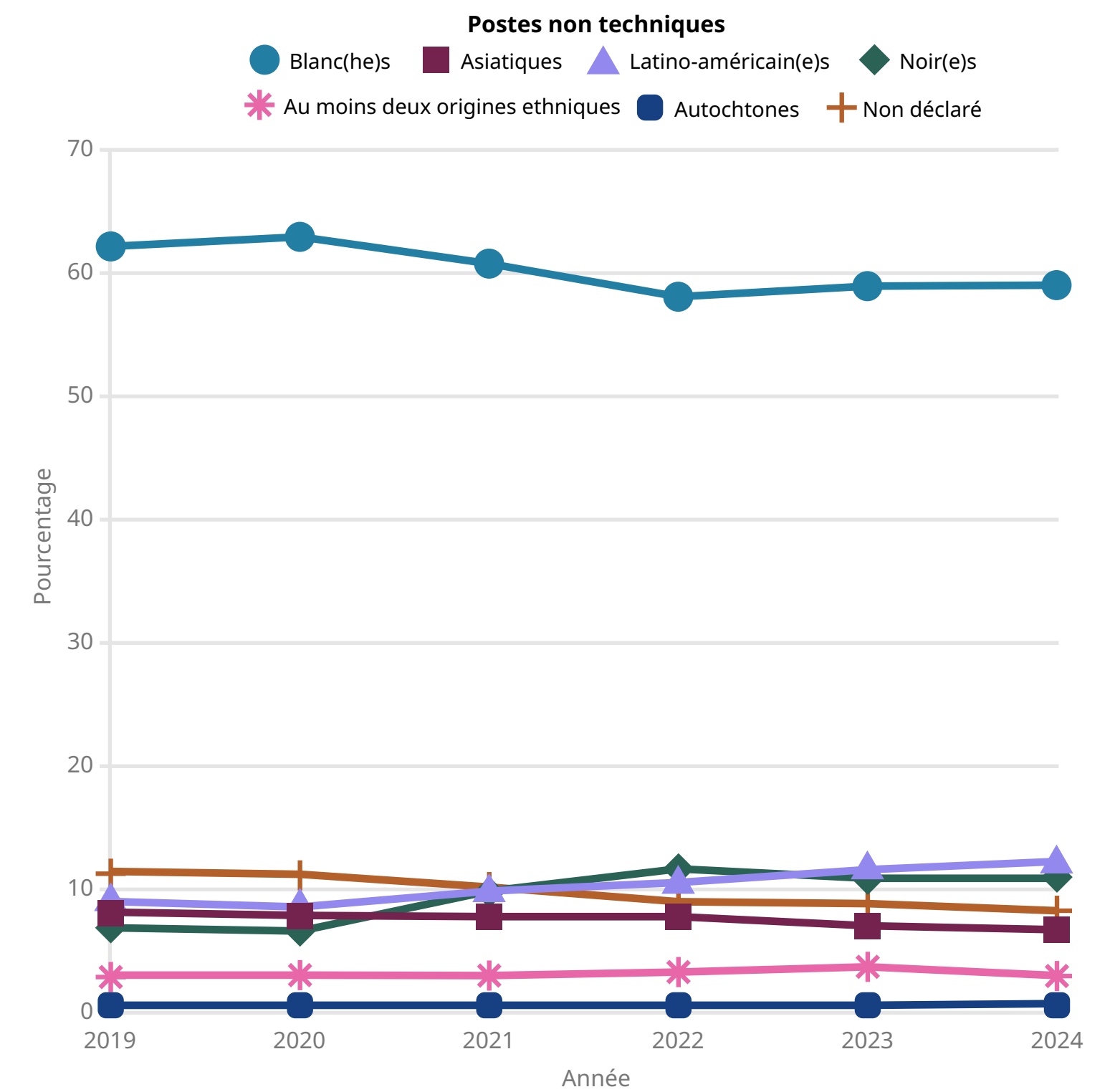
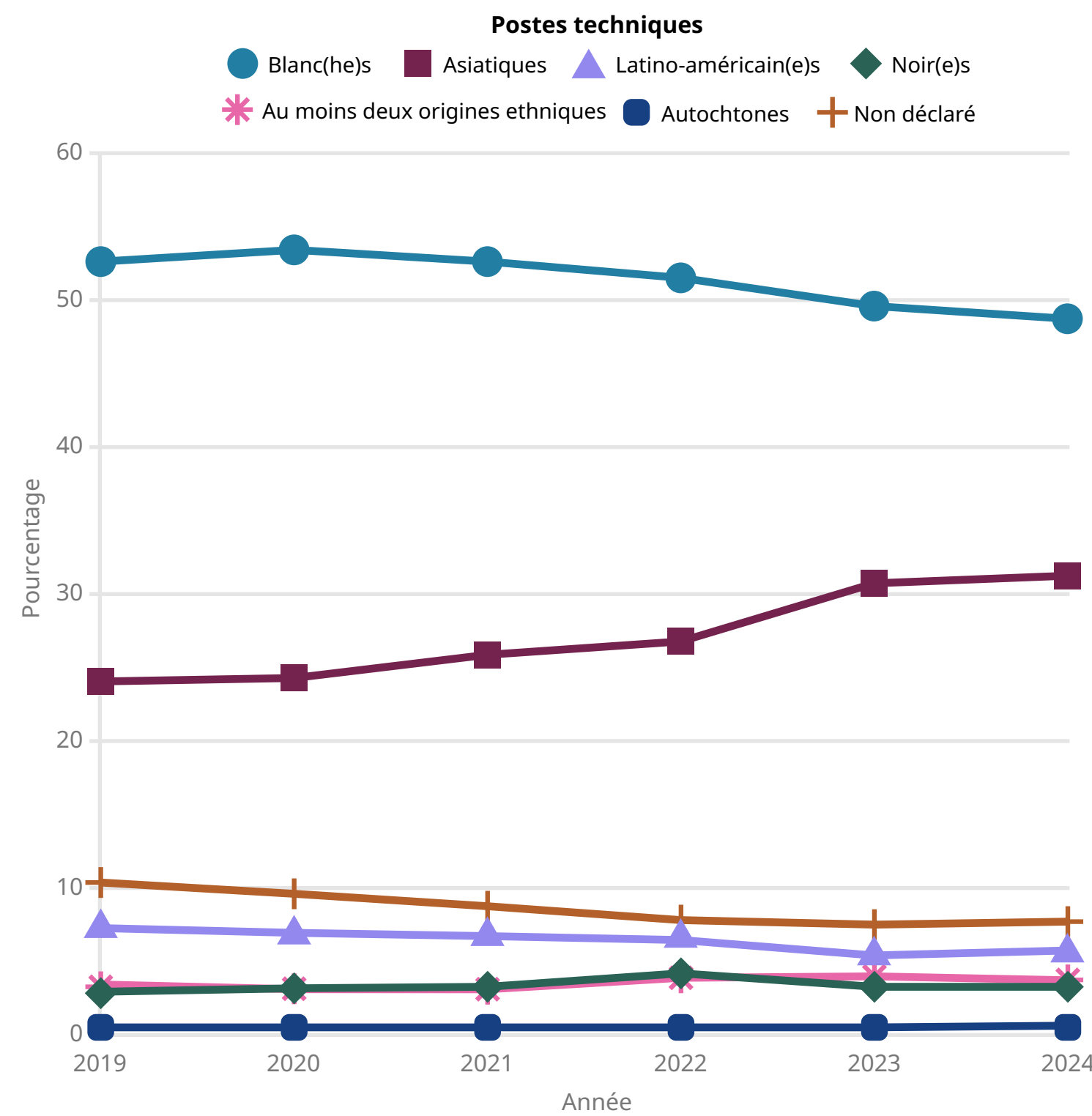
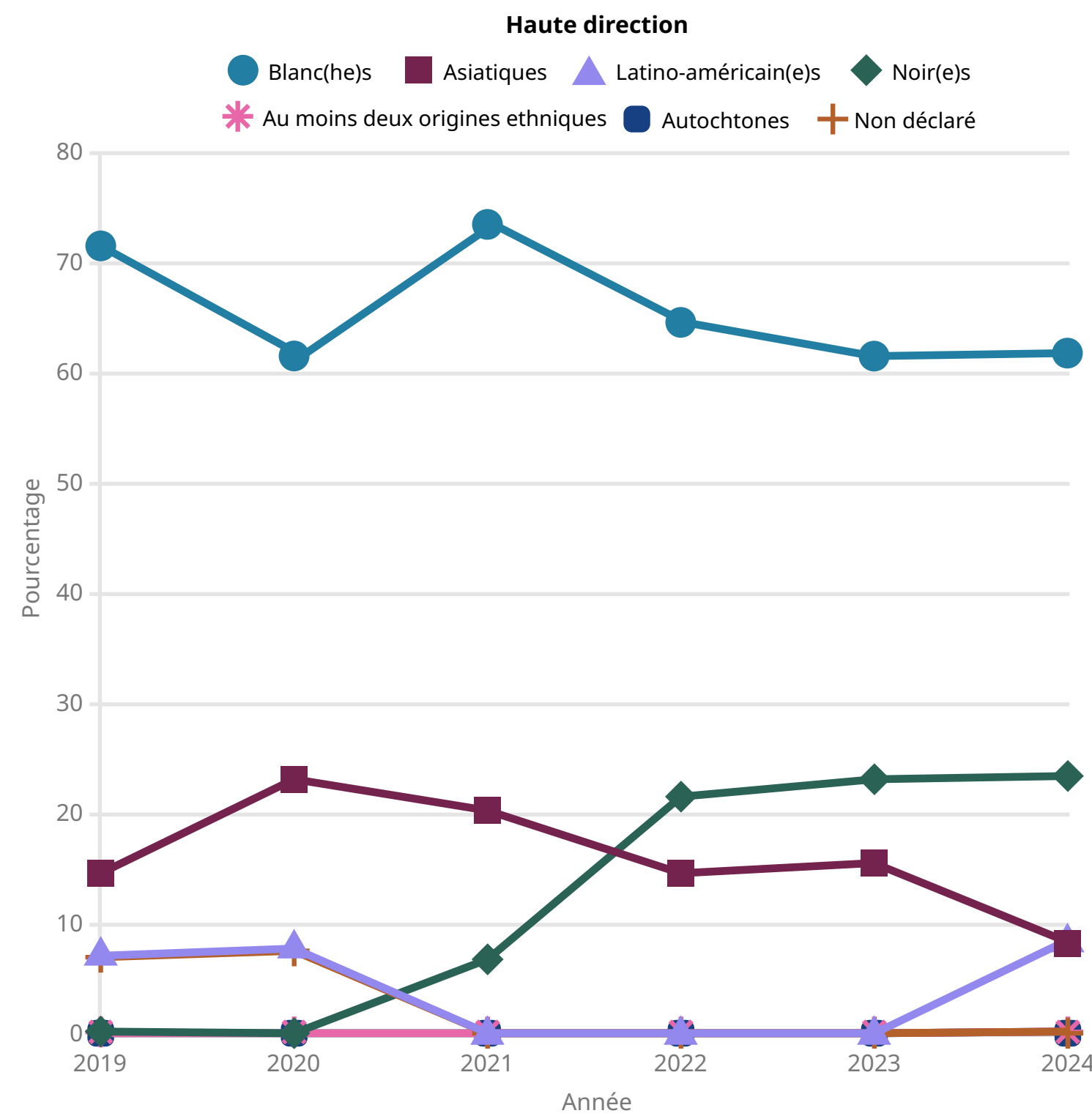
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Blancs	57,92 %	58,50 %	56,87 %	54,65 %	54,29 %	54,01 %
Asiatiques	14,62 %	15,10 %	15,97 %	17,26 %	17,94 %	18,13 %
Latino-américains	8,09 %	7,71 %	7,80 %	8,34 %	8,6 %	9,02 %
Noirs	5,03 %	4,88 %	6,66 %	7,79 %	7,13 %	7,25 %
Au moins deux origines ethniques	2,79 %	2,81 %	2,98 %	3,52 %	3,61 %	3,17 %
Autochtones	0,44 %	0,43 %	0,42 %	0,44 %	0,42 %	1,10 %
Non déclaré	11,11 %	10,57 %	9,30 %	8,00 %	8,01 %	7,32 %



## Vice-présidence

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Blancs	64,90 %	60,00 %	65,00 %	63,51 %	63,89 %	59,72 %
Asiatiques	18,90 %	26,70 %	23,30 %	21,62 %	20,83 %	19,44 %
Latino-américains	5,40 %	4,40 %	5,00 %	4,05 %	4,17 %	6,95 %
Noirs	2,70 %	2,20 %	1,70 %	8,11 %	8,33 %	9,72 %
Au moins deux origines ethniques	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Autochtones	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Non déclaré	8,10 %	6,70 %	5,00 %	2,70 %	2,78 %	4,17 %

# Origines ethniques aux États-Unis



## Direction principale

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Blancs	71,40%	61,50%	73,30%	64,30%	61,54%	61,54%
Asiatiques	14,30%	23,10%	20,00%	14,30%	15,38%	7,69%
Latino-américains	7,10%	7,70%	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%
Noirs	0,00%	0,00%	6,70%	21,40%	23,08%	23,08%
Au moins deux origines ethniques	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Autochtones	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Non déclaré	7,10%	7,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

## Postes techniques

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Blancs	52,53%	53,22%	52,57%	51,27%	49,47%	48,53%
Asiatiques	23,90%	24,10%	25,61%	26,61%	30,66%	31,01%
Latino-américains	7,14%	6,96%	6,54%	6,26%	5,38%	5,62%
Noirs	2,65%	2,92%	3,19%	4,13%	3,09%	3,12%
Au moins deux origines ethniques	3,21%	2,99%	3,07%	3,69%	3,72%	3,57%
Autochtones	0,36%	0,38%	0,36%	0,42%	0,36%	0,52%
Non déclaré	10,22%	9,43%	8,66%	7,61%	7,32%	7,63%

## Postes non techniques

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Blancs	62,01%	62,89%	60,51%	57,95%	58,49%	58,81%
Asiatiques	7,85%	7,80%	7,68%	7,74%	6,87%	6,79%
Latino-américains	8,97%	8,52%	8,87%	10,32%	11,39%	12,01%
Noirs	6,76%	6,45%	9,64%	11,40%	10,65%	10,88%
Au moins deux origines ethniques	2,75%	2,93%	2,90%	3,30%	3,52%	2,82%
Autochtones	0,49%	0,45%	0,49%	0,45%	0,48%	0,55%
Non déclaré	11,17%	10,97%	9,92%	8,84%	8,61%	8,14%

# Répartition des origines ethniques aux États-Unis

## Blancs

54,01 %	59,72 %	48,53 %	58,81 %
Main-d'œuvre aux États-Unis	Direction	Postes techniques	Postes non techniques
0,52 % ▼	6,53 % ▼	1,89 % ▼	0,55 % ▲

## Au moins deux origines ethniques

3,17 %	0,00 %	3,57 %	2,82 %
Main-d'œuvre aux États-Unis	Direction	Postes techniques	Postes non techniques
12,21 % ▼	Aucun changement	3,95 % ▼	19,86 % ▼

## Asiatiques

18,13 %	19,44 %	31,01 %	6,79 %
Main-d'œuvre aux États-Unis	Direction	Postes techniques	Postes non techniques
1,06 % ▲	6,69 % ▼	1,13 % ▲	1,18 % ▼

## Autochtones

1,10 %	0,00 %	0,52 %	0,55 %
Main-d'œuvre aux États-Unis	Direction	Postes techniques	Postes non techniques
162,17 % ▲	Aucun changement	46,36 % ▲	15,67 % ▲

## Latino-américains

9,02 %	6,95 %	5,62 %	12,01 %
Main-d'œuvre aux États-Unis	Direction	Postes techniques	Postes non techniques
4,94 % ▲	66,80 % ▲	4,38 % ▲	5,46 % ▲

## Non déclaré

7,32 %	4,17 %	7,63 %	8,14 %
Main-d'œuvre aux États-Unis	Direction	Postes techniques	Postes non techniques
8,62 % ▼	50,12 % ▲	4,17 % ▲	5,42 % ▼

## Noirs

7,25 %	9,72 %	3,12 %	10,88 %
Main-d'œuvre aux États-Unis	Direction	Postes techniques	Postes non techniques
1,64 % ▲	16,64 % ▲	1,10 % ▲	2,15 % ▲

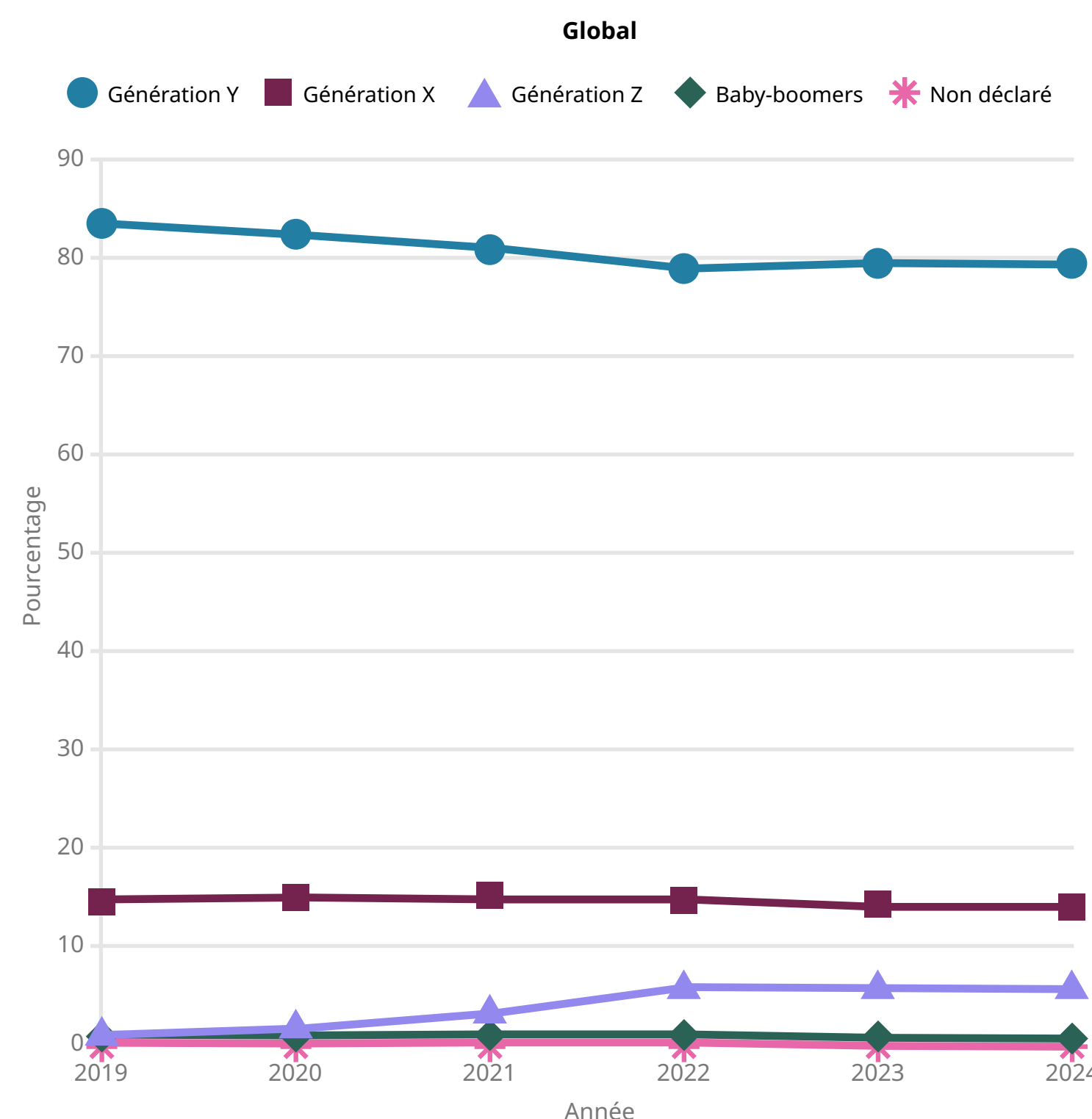


**Postes techniques par rapport aux postes non techniques** : les postes techniques se définissent comme des postes chez Indeed qui consacrent la majorité de leur temps au développement des produits d'Indeed ainsi qu'à la gestion des infrastructures et des données informatiques. Les postes non techniques renvoient à tous les autres profils.

**La direction** comprend tous les membres de la direction au niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs. Elle ne comprend pas les membres du conseil d'administration.

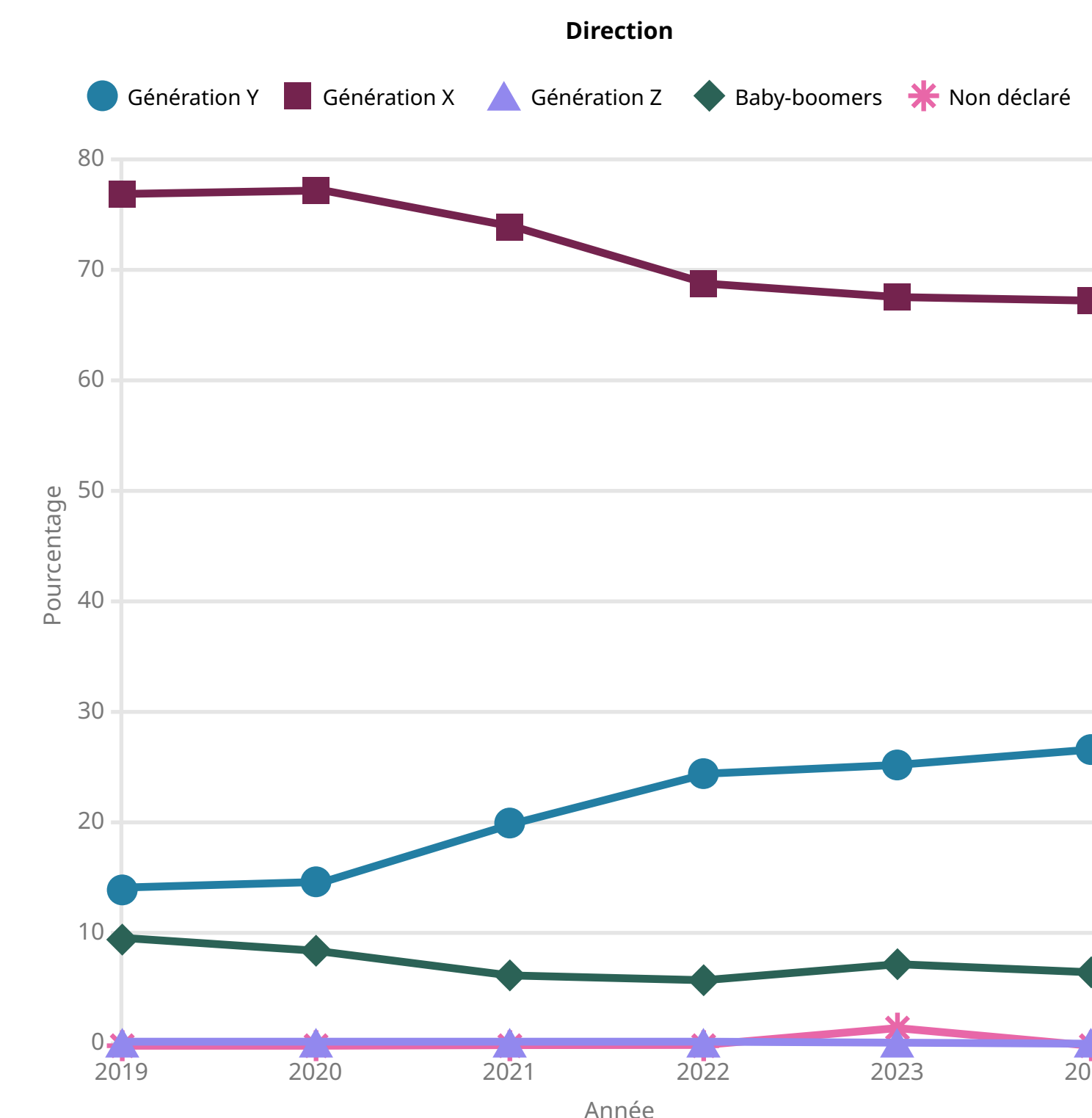
# Génération à l'échelle mondiale

Les employés de la génération Y (millénariaux, nés entre 1981 et 1996) représentent 79,44 % de la main-d'œuvre mondiale d'Indeed, suivis de ceux de la génération X (nés entre 1965 et 1980) qui représentent 14,07 %. Ceux de la génération Z (nés entre 1997 et 2012) représentent 5,75 % et ceux de la génération des baby-boomers (nés entre 1945 et 1964) représentent 0,74 %. Les chiffres dans tous les domaines (c'est-à-dire, global, haute direction, direction, postes techniques et non techniques) ont connu un léger changement de 2023 à 2024.



Global

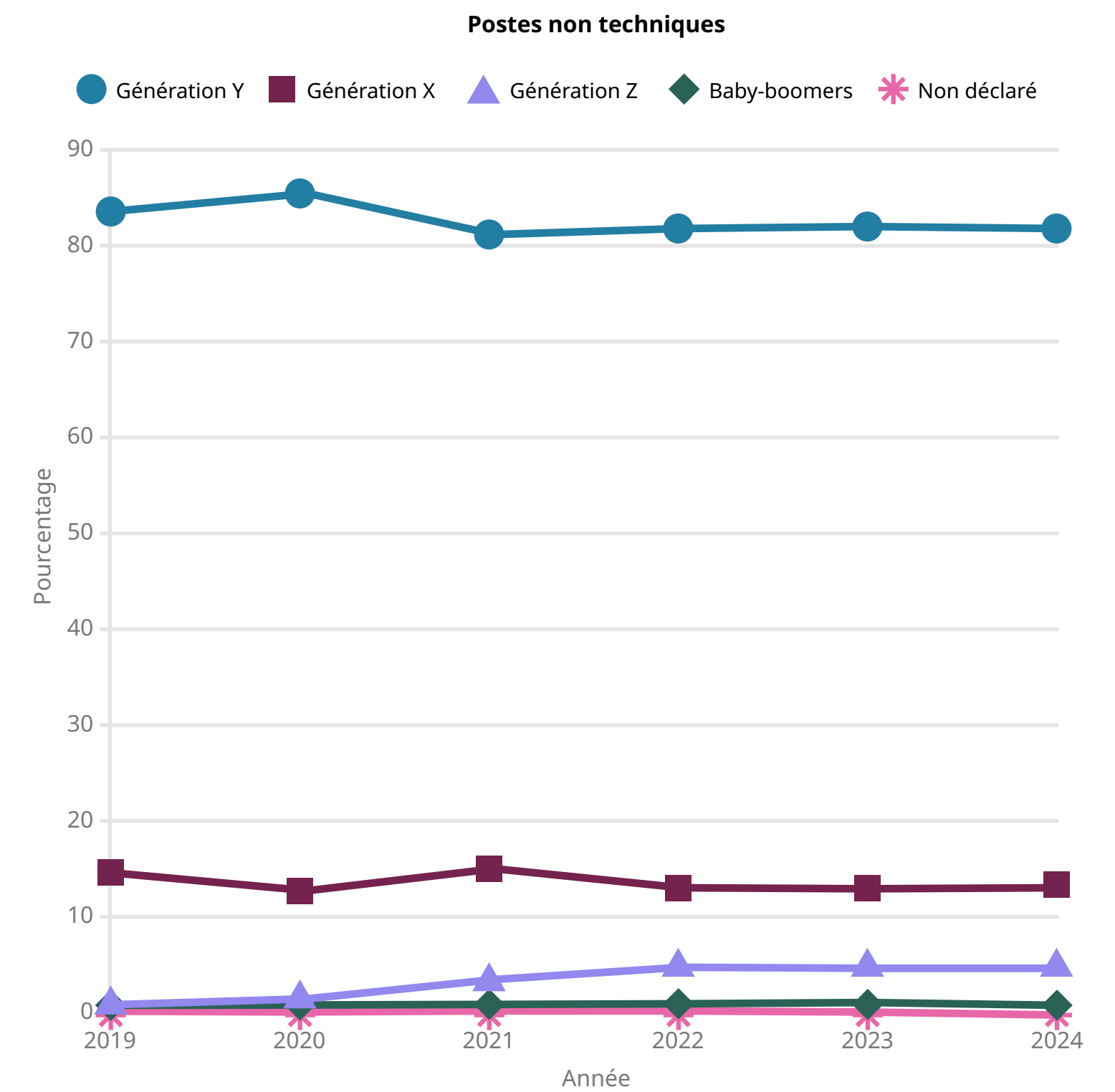
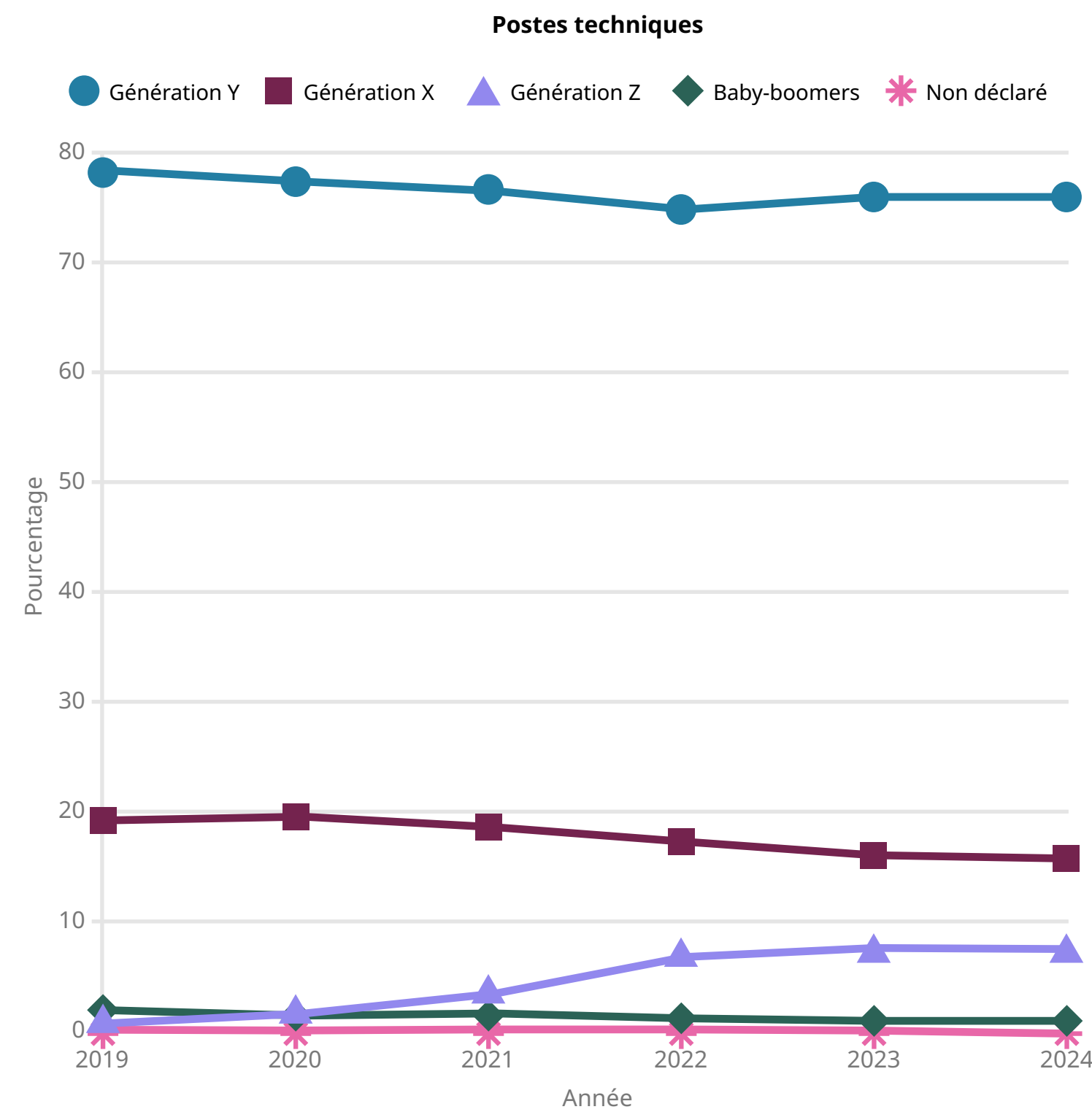
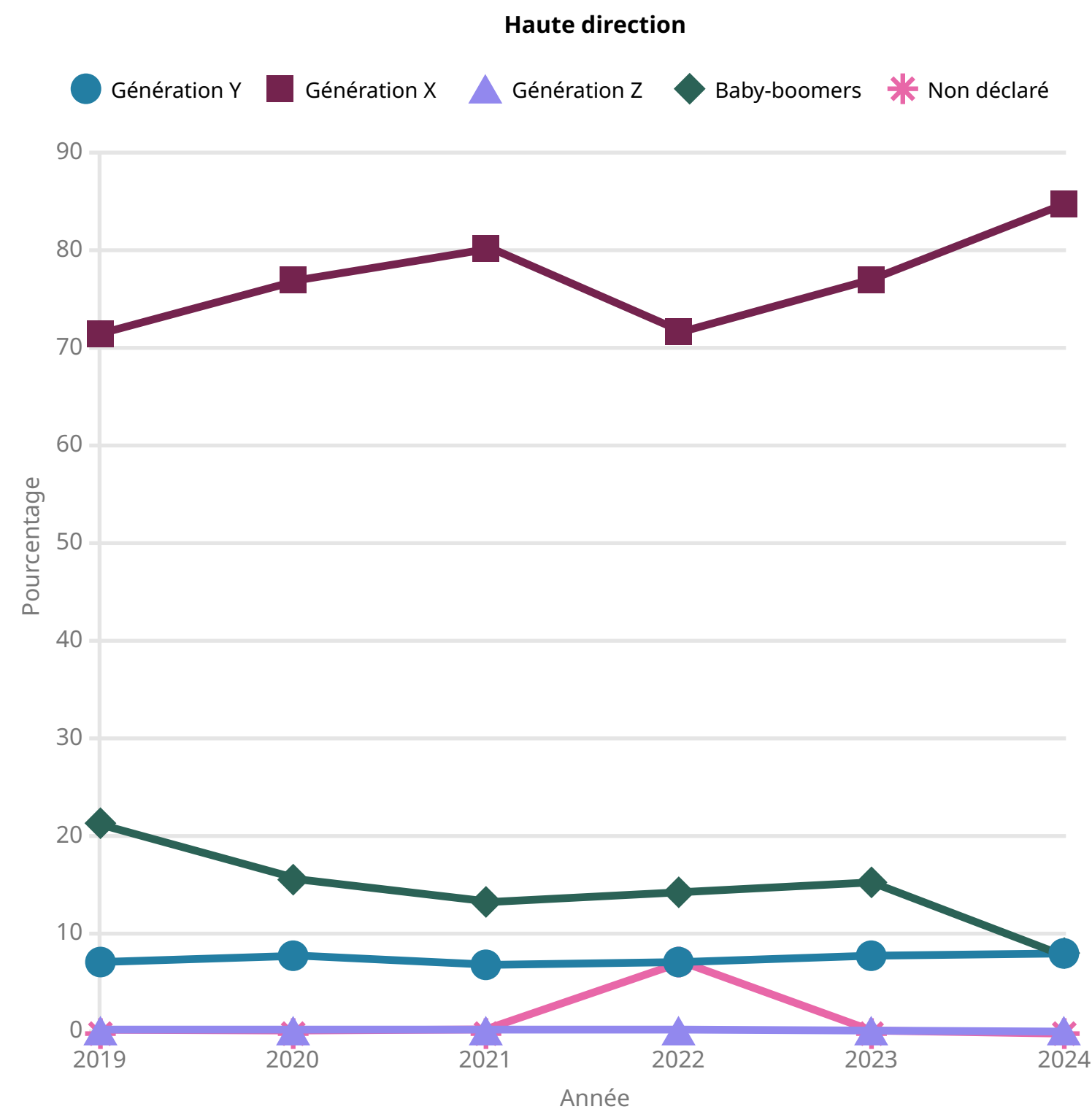
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Génération Y	83,46 %	82,51 %	80,96 %	78,70 %	79,51 %	79,44 %
Génération X	14,69 %	15,00 %	14,93 %	14,80 %	14,11 %	14,07 %
Génération Z	0,97 %	1,55 %	3,17 %	5,60 %	5,62 %	5,75 %
Baby-boomers	0,88 %	0,89 %	0,94 %	0,90 %	0,76 %	0,74 %
Non déclaré	0,00 %	0,02 %	0,01 %	0,03 %	0,00 %	0,00 %



Vice-présidence

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Génération Y	14,00 %	14,60 %	20,00 %	24,40 %	25,30 %	26,83 %
Génération X	76,70 %	77,10 %	73,80 %	68,60 %	67,47 %	67,07 %
Génération Z	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Baby-boomers	9,30 %	8,30 %	6,20 %	5,80 %	7,23 %	6,10 %
Non déclaré	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,20 %	0,00 %	0,00 %

# Génération à l'échelle mondiale



## Direction principale

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Génération Y	7,10 %	7,70 %	6,70 %	7,10 %	7,69 %	7,69 %
Génération X	71,40 %	76,90 %	80,00 %	71,40 %	76,92 %	84,62 %
Génération Z	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Baby-boomers	21,40 %	15,40 %	13,30 %	14,30 %	15,38 %	7,69 %
Non déclaré	0,00 %	0,00 %	0,00 %	7,10 %	0,00 %	0,00 %

## Postes techniques

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Génération Y	78,34 %	77,27 %	76,52 %	74,70 %	75,75 %	75,90 %
Génération X	19,24 %	19,40 %	18,50 %	17,30 %	16,07 %	15,76 %
Génération Z	0,74 %	1,72 %	3,45 %	6,70 %	7,21 %	7,41 %
Baby-boomers	1,67 %	1,50 %	1,52 %	1,20 %	0,96 %	0,93 %
Non déclaré	0,00 %	0,03 %	0,00 %	0,20 %	0,00 %	0,00 %

## Postes non techniques

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Génération Y	83,46 %	85,30 %	80,96 %	81,50 %	81,91 %	81,72 %
Génération X	14,69 %	12,70 %	14,93 %	13,00 %	12,86 %	12,98 %
Génération Z	0,97 %	1,50 %	3,17 %	4,80 %	4,60 %	4,68 %
Baby-boomers	0,88 %	0,50 %	0,94 %	0,70 %	0,63 %	0,62 %
Non déclaré	0,00 %	0,02 %	0,00 %	0,20 %	0,00 %	0,00 %

# Répartition des générations à l'échelle mondiale

## Baby-boomers (1945 à 1964)

0,74 % Direction globale	6,10 % Direction	0,93 % Postes techniques	0,62 % Postes non techniques
2,50 % ▼	15,62 % ▼	3,04 % ▼	2,13 % ▼

## Génération X (1965 à 1980)

14,07 % Global	67,07 % Direction	15,76 % Postes techniques	12,98 % Postes non techniques
0,31 % ▼	0,59 % ▼	19,2 % ▼	0,92 % ▲

## Génération Y (1981 à 1996)

79,44 % Global	26,83 % Direction	75,90 % Postes techniques	81,72 % Postes non techniques
0,08 % ▼	6,04 % ▲	0,19 % ▲	0,23 % ▼

## Génération Z (1997 à 2012)

5,75 % Global	0,00 % Direction	7,41 % Postes techniques	4,68 % Postes non techniques
2,29 % ▲	Aucun changement	2,68 % ▲	1,72 % ▲

## Non déclaré

0,00 % Global	0,00 % Direction	0,00 % Postes techniques	0,00 % Postes non techniques
Aucun changement	Aucun changement	Aucun changement	Aucun changement



**Postes techniques par rapport aux postes non techniques** : les postes techniques se définissent comme des postes chez Indeed qui consacrent la majorité de leur temps au développement des produits d'Indeed ainsi qu'à la gestion des infrastructures et des données informatiques. Les postes non techniques renvoient à tous les autres profils.

**La direction** comprend tous les membres de la direction au niveau de la vice-présidence et des échelons supérieurs. Elle ne comprend pas les membres du conseil d'administration.

# Équité salariale à l'échelle mondiale (2023)

Pour chaque 1 \$ gagné par les hommes, les femmes ont gagné 99,38 cents, et les genres sous-représentés ont gagné 100,32 cents.

Pour chaque 1 \$ US gagné par des hommes blancs aux É.-U. :

	Blancs	Asiatiques	Latino-américains	Noirs
Hommes	1,00 \$	1,0006 \$	0,9934 \$	1,0004 \$
Femmes et genres sous-représentés	0,9958 \$	0,9986 \$	0,9978 \$	0,9949 \$

\* Actuellement, 0,79 % des personnes prises en compte dans cette étude s'identifient comme un genre sous-représenté. Ce groupe de personnes étant petit, nous regroupons les femmes et les genres sous-représentés dans les rapports intersectionnels.

Chez Indeed, nous menons une étude de l'équité des salaires de base chaque année. L'étude compare les salaires de base de personnes occupant des

postes similaires, adapte ces comparaisons en fonction de facteurs d'entreprise pertinents qui pourraient occasionner des différences salariales (p. ex. l'ancienneté ou le statut de temps partiel ou temps plein), puis examine l'équité salariale démographique et estime les positions d'équité salariale. Une position d'équité salariale décrit le montant qu'un groupe démographique obtient pour chaque dollar gagné par un groupe de référence après avoir pris en compte toutes les différences au niveau du type de tâche effectuée et d'autres facteurs commerciaux pertinents.

Nous nous engageons à assurer l'équité salariale pour un travail égal. Nous pensons que la transparence favorise l'équité. C'est pourquoi nous avons publié un éventail salarial pour tous les postes à pourvoir sur Indeed et assuré la transparence de cet éventail pour les employés depuis 2019.

Nous investissons dans ces processus et ces outils afin de mesurer et

de corriger les écarts de rémunération, dans le but d'atteindre et de maintenir l'équité salariale. Cela comprend la réalisation d'études récurrentes sur l'équité salariale, le rajustement du salaire de base si nécessaire et l'examen de nos pratiques salariales chaque fois qu'une décision salariale est prise (par exemple, au moment de l'embauche, des promotions, des transferts internes, des révisions annuelles de la rémunération, etc.) Nous nous efforçons de rendre nos pratiques salariales cohérentes pour tous nos employés. Pour ce faire, nous avons mis au point des processus et des outils transparents avec l'équité comme principe directeur.



**Le talent est  
universel.  
Les occasions  
ne le sont pas.**

Le talent est uni



## Talents et DEIA+

Nous savons que la diversité, dans toutes ses formes, améliore le lieu de travail. Chez Indeed, nous souhaitons nous assurer que chaque employé a accès à des occasions équitables de faire progresser sa carrière et de contribuer à la réussite de l'entreprise. Ce travail est partiellement mené par notre Centre d'excellence pour les talents, qui comprend quatre piliers : optimisation des performances, talent et planification de carrière, perfectionnement en leadership et apprentissage et perfectionnement. Nous nous concentrons sur la création d'expériences différenciées pour tous les employés d'Indeed en fonction de leurs besoins et sur le développement des futurs dirigeants. Pour saisir l'occasion d'augmenter la diversité de genres et d'origines ethniques, nous poursuivons notre partenariat avec des organisations qui ciblent précisément les femmes, les genres sous-représentés et les minorités visibles sous-représentées.

L'optimisation des performances joue un rôle essentiel dans la promotion de la culture d'Indeed. Nous sommes engagés à intégrer un processus d'évaluation du rendement transparent qui produit des résultats constants et équitables. Notre processus d'optimisation

des performances crée l'équilibre entre le « quoi » et le « comment » de la performance, en associant les comportements aux résultats commerciaux. Notre processus souligne des attentes claires et le rendement des employés d'Indeed par rapport à ces attentes. Cela permettra à nos employés de se concentrer sur les choses qui importent le plus.

L'équité est le fondement du talent et de la planification de carrière. Notre objectif est de créer des possibilités pour tout le monde, du processus de recrutement et d'embauche à l'accès à un travail pertinent, à mesure que les employés d'Indeed avancent dans leur carrière.

Pour obtenir une main-d'œuvre diversifiée, il faut faire du repérage et embaucher. Indeed demeure engagée à adopter des pratiques d'embauche équitables afin de réduire les biais et de supprimer les obstacles auxquels de nombreuses personnes sont confrontées au cours du processus d'embauche. Au cours des dernières années, nos équipes ont collaboré pour intégrer des comportements

inclusifs à nos pratiques de repérage pour les candidats internes et externes, y compris la mise en application de la [règle d'entrevue inclusive](#). L'objectif est de fournir à tous les candidats l'accès à des occasions et de présélectionner des talents, au lieu de les éliminer. De plus, nous avons défini un processus de planification de talent qui permet aux équipes de direction dans l'ensemble d'Indeed d'appliquer le cadre de planification des talents afin de relever et de perfectionner de futurs leaders.

Enfin, nous croyons que l'apprentissage et la croissance continus sont des éléments nécessaires dans le monde en constante évolution dans lequel nous vivons. L'apprentissage et le perfectionnement touchent nos quatre piliers. Ils sont nécessaires au succès de nos programmes. Nous concevons et offrons des occasions d'apprentissage accessibles et stimulantes afin de doter les employés d'Indeed des connaissances, des compétences et des ressources nécessaires pour innover et garantir un succès durable. Cela comprend la définition

d'un modèle de compétences de leadership qui définit clairement les attitudes de leadership les plus importantes que les employés d'Indeed devraient avoir. Ces comportements seront intégrés dans les processus de l'ensemble de l'organisation.

Nous revoyons continuellement notre cadre et nos outils afin qu'ils soient à jour, progressifs et conformes aux bonnes pratiques de l'industrie pour promouvoir l'engagement et soutenir la croissance et le développement de carrière.

# Règle d'entrevue inclusive

La règle d'entrevue inclusive est un effort intentionnel axé sur l'atténuation des préjugés et des obstacles dans notre processus de recrutement et d'entrevue. L'objectif principal est d'améliorer la représentation dans le bassin de candidats et dans les choix et entrevues. La représentation de candidats diversifiés est essentielle à la capacité d'Indeed d'embaucher des personnes qui apportent des perspectives différentes alors que nous nous efforçons d'avoir une incidence positive sur la société en aidant les gens à trouver un meilleur emploi pour leur offrir une meilleure qualité de vie.

En 2021, la règle d'entrevue inclusive a été lancée pour tous les postes aux États-Unis au niveau des directeurs et échelons supérieurs. En 2022, le projet pilote de règle d'entrevue inclusive a été élargi pour ajouter tous les rôles des RH aux États-Unis. L'objectif du programme était de créer des mécanismes pour que la liste finale de candidats comprenne au moins un candidat de chacune des populations démographiques suivantes :

- Au moins un candidat qui s'identifie comme femme ou à un genre sous-représenté.
- Un candidat qui s'identifie à l'une des minorités ethniques sous-représentées suivantes : noire, latino-américaine, autochtone, autochtone d'Alaska ou d'Hawaï, ou provenant d'une autre île du Pacifique.

**En 2023, la règle d'entrevue inclusive a été élargie à tous les postes à l'échelle mondiale.** Aux termes de cette expansion mondiale, 18 pays supplémentaires ont été ajoutés.

- Hors des États-Unis, dans les territoires où la collecte de données démographiques déclarées par le personnel est autorisée, la liste finale doit englober deux candidats qui s'identifient comme une femme ou un genre sous-représenté.
- Dans les territoires où nous ne sommes pas en mesure de recueillir des données démographiques déclarées par les candidats, nous nous concentrons sur la

formation, la sensibilisation et les comportements de recrutement inclusifs.

Avec la règle d'entrevue inclusive, nous avons observé une augmentation de 45 % de candidats de minorité ethnique sous-représentée et de femmes/candidats de genre sous-représenté dans les premières entrevues. Voici les pourcentages d'acceptation des offres d'emploi :

**51,2 %** des personnes qui ont accepté des offres s'identifient comme femme ou à un genre sous-représenté.

**23,5 %** des personnes qui ont accepté des offres proviennent de minorités sous-représentées.

**14,4 %** des personnes qui ont accepté des offres s'identifient comme femme, à un genre sous-représenté ou à une minorité visible sous-représentée.

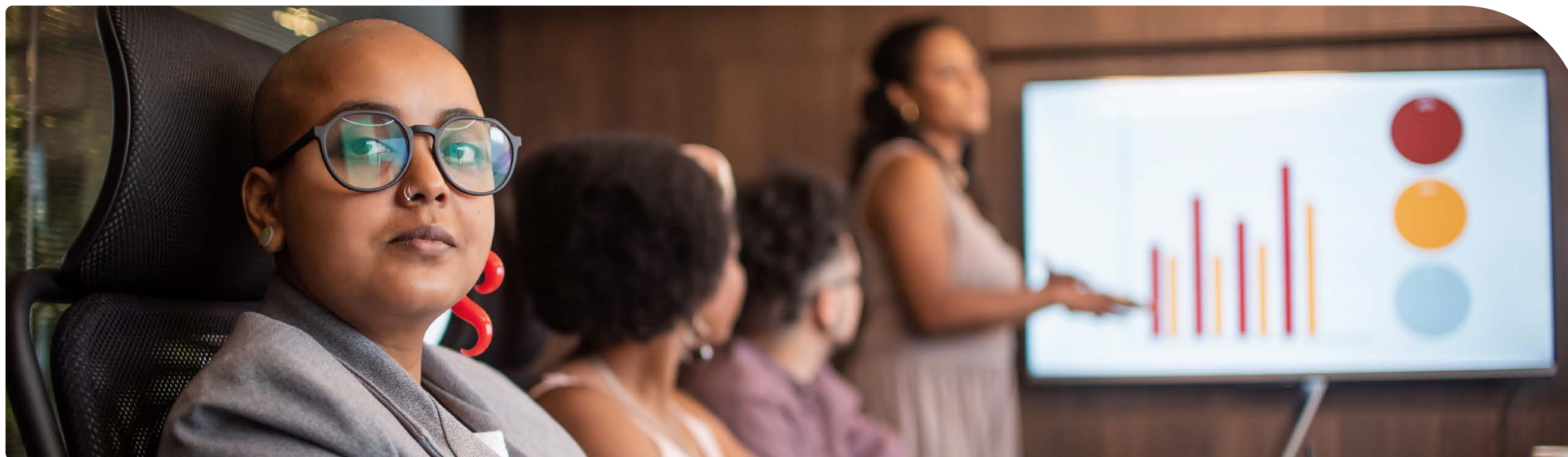
En privilégiant la diversité et l'inclusion dans le recrutement et notre processus d'entrevue, nous faisons une répartition égale des chances pour tous les candidats et nous favorisons un lieu de travail plus équitable et novateur.



# Créer un meilleur monde du travail

Créer un meilleur

# Notre approche pour générer le changement



Chez Indeed, l'organisation de DEIA+ est composée de deux groupes : Partenaires commerciaux et Parcours de l'employé. En collaboration avec les RH, ces groupes ont leur mot à dire sur l'approche d'établissement d'une culture inclusive et la développement. De plus, ils favorisent un fort taux d'engagement de la part des employés ainsi que leur bien-être. Les partenaires d'affaires sont intentionnellement affectés à des services et domaines opérationnels précis tandis que le parcours de l'employé est axé sur l'intégration de l'équité dans l'attraction des talents, l'apprentissage et le perfectionnement et d'autres processus RH.

Nos partenaires commerciaux sont des conseillers stratégiques et fiables qui établissent et soutiennent l'exécution d'initiatives axées sur la rétention et l'engagement, surtout pour les groupes qui ne sont pas suffisamment représentés dans notre entreprise. Il leur incombe directement d'opérationnaliser les valeurs DEIA+, d'atténuer les préjugés et les obstacles, de concevoir des solutions équitables et de stimuler la responsabilisation culturelle avec l'aide

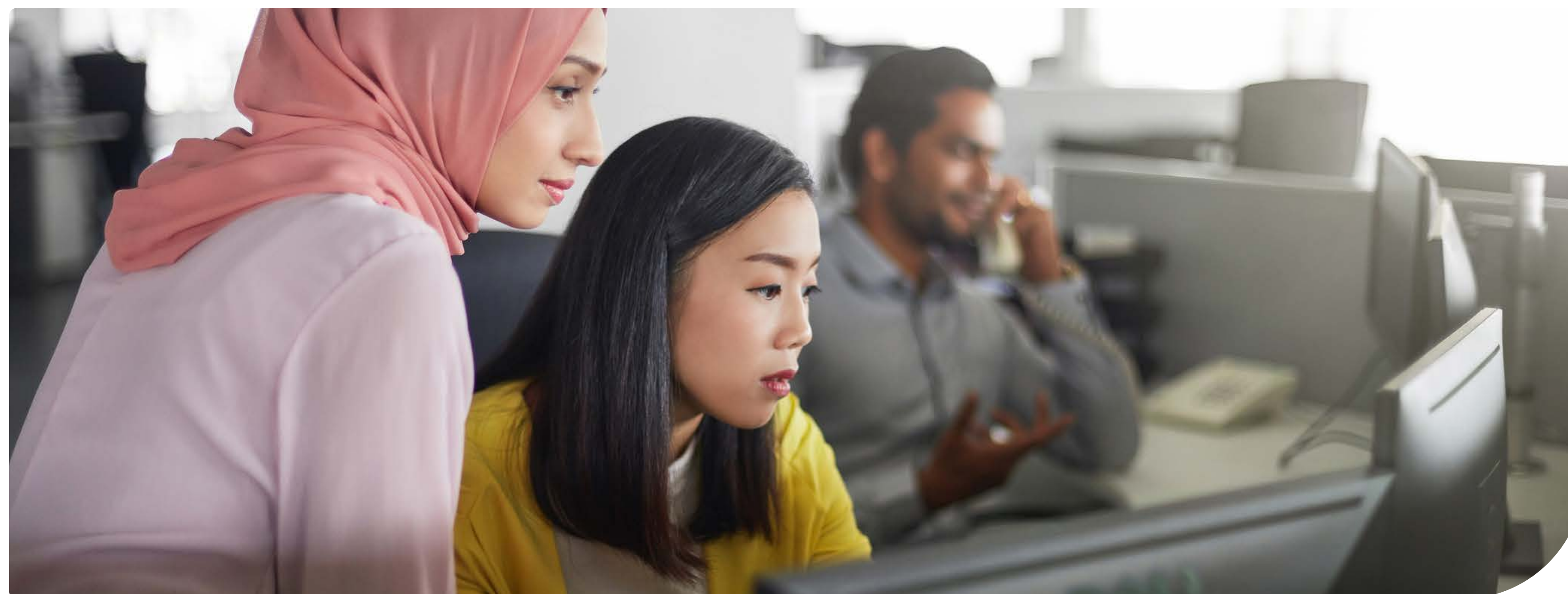
de leurs supérieurs. Pour l'exercice actuel, notre approche est de lancer un processus d'optimisation des performances équitable, de fournir aux responsables d'équipe des ressources qui leur permettront de constamment avoir une attitude inclusive et de promouvoir des initiatives favorisant le bien-être au travail.

Notre groupe du parcours de l'employé se compose de trois équipes : Inclusive Learning & Enablement, programmes d'inclusion mondiale et apprentissages. L'équipe Inclusive Learning & Enablement crée du contenu d'apprentissage pour répandre les compétences en matière de DEIA+ dans toute l'entreprise. L'équipe des programmes d'inclusion mondiale pilote nos groupes de ressources d'inclusion, ce qui aide à maintenir un sens de la communauté au sein de notre main-d'œuvre mondiale, en particulier pour les personnes issues des communautés historiquement marginalisées.

Le groupe pilote du programme de stimulation de l'apprentissage a été lancé en février 2024. Il investit dans les talents existants ayant des connaissances non techniques qui sont intéressés

par une nouvelle carrière en développement de logiciels et par la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance. Après avoir terminé ce programme, notre groupe pilote sera apte à résoudre certains problèmes connus dans l'entreprise grâce aux compétences techniques nouvellement acquises. Cette approche complète assure que les diplômés ne sont pas juste des programmeurs qualifiés, mais aussi des défenseurs de la diversité et de l'inclusion dans le secteur de la technologie.

# Apprentissage et développement inclusifs



Le travail de l'équipe Inclusive Learning & Enablement est ancré dans trois composantes DEIA+ qui orientent la mesure de ce qui a une réelle incidence et la manière de soutenir correctement les personnes tout au long de leur parcours de maîtrise des sujets DEIA+.

Composantes DEIA+ :

- **Curiosité** : La poursuite active de l'empathie et de la compréhension. La sensibilisation et la considération convergent pour augmenter les connaissances, les compétences et les aptitudes, en créant de nouveaux milieux sécuritaires pour tous les employés d'Indeed.

- **Engagement** : La responsabilité d'une action durable et à long terme. L'engagement envers la diversité d'idées et d'expériences vécues contribue à un environnement dans lequel les personnes et les équipes peuvent s'épanouir.

- **Courage** : Le soutien actif des autres grâce à la vulnérabilité et aux alliances inclusives. Les acteurs principaux incluent les personnes qui les entourent.

Nous nous efforçons de guider les apprenants et de leur donner les moyens d'agir grâce à une évolution continue fondée sur la formation, la pratique, l'application et

l'évaluation. La première phase de notre nouvel écosystème d'apprentissage sur la DEIA+ a été lancée en septembre 2023 avec pour objectif à long terme d'intégrer l'inclusivité et l'équité dans les processus d'équipe. Ce parcours de transformation aide à favoriser et à maintenir un environnement qui prône l'empathie et la sécurité psychologique, et où l'expérience intersectionnelle est reconnue et valorisée. En adoptant ces principes, nous propulsons notre entreprise vers un avenir où la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance dépassent les objectifs fixés, mais continuent de faire partie intégrante de notre culture et nos activités quotidiennes.

# Programmes d'inclusion mondiale

Notre équipe des programmes d'inclusion mondiale (GIP) inspire la responsabilité en matière d'inclusion tout en développant des fondements pour les groupes marginalisés qui bâtissent des communautés au sein d'Indeed. La GIP supervise nos groupes de ressources d'inclusion nouvellement transformés en faisant entendre leurs voix et les expériences qu'ils ont vécues, et en fin de compte, en les habilitant à contribuer considérablement aux activités de l'entreprise.

Dirigés par les employés d'Indeed appartenant à des communautés sous-représentées et leurs alliés, les groupes de ressources d'inclusion aident Indeed à suivre de près les événements qui affectent la santé et le bien-être des employés et collaborent avec divers services de l'entreprise pour créer des espaces sécuritaires pour tous. Désormais, ils jouent un rôle encore plus important, en donnant des conseils sur les produits, les services et les avantages sociaux et en s'assurant que la manière dont nous nous présentons dans la société reflète bien les communautés où nous vivons et exerçons nos activités. Les groupes de ressources d'inclusion participent à des groupes de discussion pour tester les produits, se renseignent sur les

campagnes marketing et donnent des renseignements sur les [guides de carrière](#) d'Indeed et les [articles du Centre de Leadership d'Indeed](#).

Actuellement, Indeed compte 10 groupes de ressources d'inclusion couvrant 13 pays à l'échelle mondiale, et plus 5 000 membres uniques. Les groupes de ressources d'inclusion reçoivent le soutien des membres de notre SLT, qui font office de parrains et d'avocats, en mettant à profit leurs expériences afin d'apporter des changements considérables. Les membres des groupes de ressources d'inclusion offrent aux employés d'Indeed une plateforme unique pour cultiver des compétences en leadership, obtenir des renseignements sur les principales fonctions commerciales et contribuer aux objectifs commerciaux d'ensemble d'Indeed.

L'année dernière, la GIP a entamé son parcours de transition de l'Inclusion Resource Group (IRG) au groupe de ressources d'inclusion. Le passage d'IRG à groupe de ressources d'inclusion a montré des signes de réussite, notamment avec la simplification des processus administratifs, l'articulation claire des rôles et responsabilités,

la collaboration mondiale accrue et l'augmentation des occasions de croissance professionnelle. Ce changement de l'approche opérationnelle a donné lieu à un ensemble de domaines ciblés dans les groupes de ressources d'inclusion qui s'alignent sur les objectifs d'ensemble de l'entreprise : le bien-être et le bonheur au travail, les répercussions sur les activités commerciales et l'intersectionnalité.

Nos groupes de ressources d'inclusion ont eu une incidence palpable sur l'entreprise et la vie des personnes. Par exemple, iPride & Gender Identity a conceptualisé et piloté l'établissement de l'avantage de déménagement portant sur les soins relatifs à la réassignation sexuelle, une allocation de 10 000 \$ pour les employés basés aux États-Unis qui doivent déménager d'un territoire ou d'un état qui vote des lois qui limitent l'accès aux services d'affirmation du genre. Le Parents & Caregivers Inclusion Resource Group a joué un rôle fondamental dans l'expansion des politiques relatives aux congés des soignants afin d'englober, en plus de la garde d'enfants, les soins aux autres membres de la famille, notamment les conjoints, les conjoints

de fait, les parents, les beaux-parents, les oncles, les tantes et bien plus. Les groupes de ressources d'inclusion travaillent étroitement avec nos équipes ESG et DEIA+ pour compléter les soumissions relatives au Disability Equality Index et au Corporate Equality Index de la Human Rights Campaign Foundation.

## d'inclusion :

Access Indeed

All Generations Empowered

Asian Network



**Black Inclusion Group**



**International Inclusion Group**



**Groupe d'inclusion**



**iPride**



**& Gender Identity**



**Parents & Caregivers**

**Unidos**



**Veterans &**



**Allies Resource Group**



**Women at Indeed**



# Recrutement équitable et fondé sur les compétences

Indeed cherche à comprendre pleinement les expériences des chercheurs d'emploi confrontés à des obstacles, comme l'absence d'un diplôme universitaire ou un biais en raison de l'âge, de l'origine ethnique, d'une situation de handicap, du statut de vétéran ou d'un casier judiciaire. Cela nous permet de développer des solutions qui améliorent les résultats des chercheurs d'emploi. Nous avons lancé des produits qui favorisent le recrutement fondé sur les compétences et encouragent le recrutement équitable, et nous révisons constamment notre offre afin de la rendre plus accessible et moins teintée de préjugés. Pour en savoir plus sur nos efforts en matière d'accessibilité, consultez la section « Inclusion et accessibilité des personnes vivant avec un handicap ».

## Promouvoir le recrutement fondé sur les compétences

Des millions de personnes dans le monde sont exclues d'offres d'emploi alléchantes parce que trop d'entreprises recrutent par défaut des candidats ayant des diplômes de quatre ans, et ce, même pour les postes qui n'exigent pas ce niveau académique. Aux États-Unis uniquement, plus de 70 millions de travailleurs ont [développé des compétences de façon non conventionnelle](#), plutôt qu'avec des diplômes de quatre ans. Ces personnes sont trop souvent écartées à cause des exigences académiques, et ce, même lorsqu'elles sont qualifiées. Avec les progrès de l'IA, il devient plus évident qu'il faut privilégier les compétences, car au moins 40 % de la main-d'œuvre doit se requalifier ou perfectionner ses compétences pour s'adapter à cette nouvelle technologie.

Indeed est engagée à transformer le recrutement pour privilégier les compétences au lieu des critères superficiels traditionnels tels que les diplômes universitaires ou l'expérience dans des secteurs précis. Nous envisageons un monde où les pratiques de recrutement fondé principalement sur les compétences sont la clé pour révéler le potentiel de tous.

Indeed utilise une approche manuelle pour déterminer les compétences à partir de nos données. À cet effet, nous avons relevé 40 000 compétences de chercheurs d'emploi sur notre plateforme. Ce niveau de données sur les compétences permet aux employeurs d'Indeed de trouver et de recruter des candidats ayant développé des compétences de façon non

conventionnelle pour leurs postes. Les employeurs peuvent se servir d'outils comme le **générateur de description de poste fondé sur l'IA** pour créer des offres d'emploi basées principalement sur les compétences et les **Évaluations d'Indeed** pour présélectionner des candidats pour plus de 900 compétences.

Indeed Flex est un autre moyen par lequel nous soutenons les travailleurs ayant développé des compétences de façon non conventionnelle. Il s'agit d'une plateforme de dotation en personnel sur demande pour les postes temporaires qui permet aux employeurs d'embaucher pour des compétences dont ils ont besoin dans les plus brefs délais. En tant que spécialiste de l'embauche du recrutement fondé principalement sur les compétences, Indeed Flex met l'accent sur les compétences et le potentiel plutôt que les critères traditionnels. La plateforme se base sur les avis des membres la communauté pour vérifier si un chercheur d'emploi a un bon niveau dans une compétence donnée. De plus, les processus de sélection normalisée et d'entrevue sur Indeed Flex sont centrés sur des questions axées sur les compétences.

Nous avons collaboré avec des programmes de formation professionnelle, notamment Per Scholas, Year Up ainsi que Generation Ireland et Generation UK, pour concevoir une nouvelle solution fondée principalement sur les compétences pour les chercheurs d'emploi. Ensemble, nous avons lancé [Compétences Connect](#) pour permettre aux participants de ces programmes de plus facilement intégrer les compétences apprises et les formations suivies à leur CV Indeed. Après avoir terminé leur CV, les chercheurs d'emploi sont mis en relation avec des employeurs qui recherchent des personnes sur Indeed possédant leurs compétences et ayant suivi leurs formations.

Indeed est également fière d'être membre de Tear the Paper Ceiling, une coalition de 60 entreprises dirigées par Opportunity@Work et Ad Council qui promeut la transition vers un marché de l'emploi basé sur les compétences pour les travailleurs ayant développé des compétences de façon non conventionnelle. Nous sommes également membres de Rework America Alliance, une coalition d'entreprises, d'organismes à but non lucratif, d'éducateurs et d'autres acteurs dirigés par Jobs for the Future qui œuvrent pour aider des millions de travailleurs occupant des postes à bas salaires



à passer à de meilleurs postes qui leur offrent des occasions d'avancement économique.

## Recrutement équitable

[Le recrutement équitable](#) est un ensemble de pratiques visant à aider les chercheurs d'emploi ayant un casier judiciaire à accéder à des occasions d'emploi égales. Grâce à ces pratiques, les compétences et les talents d'un candidat sont évalués avant de prendre en compte ses antécédents judiciaires.

Nous sommes fiers d'avoir lancé une manière simple pour les employeurs d'encourager les chercheurs d'emploi ayant un casier judiciaire à postuler et à afficher ces postes comme des « offres d'emploi équitables » sur Indeed. Notre filtre « filtre de recrutement équitable » permet aux chercheurs d'emploi ayant un casier judiciaire de chercher facilement des offres d'emploi équitables.

En partenariat avec des organismes de pointe en matière de recrutement équitable, notamment Center for Employment Opportunities, Checkr et Second Chance Business Coalition, Indeed a créé pour les employeurs une programmation afin d'aider à démystifier le recrutement équitable et à offrir des orientations pratiques pour se lancer.



# Utilisation responsable des technologies

L'intelligence artificielle (IA) a le potentiel de transformer positivement la recherche d'emploi, le recrutement et le travail, en éliminant les préjugés et les obstacles à l'embauche et en améliorant l'accès aux outils et aux services qui n'étaient jusqu'ici accessibles que par un groupe restreint de candidats. Grâce à l'IA, quelqu'un est embauché sur Indeed toutes les trois secondes. Cependant, malgré son nom, l'IA est avant tout une création humaine. L'IA peut encoder, perpétuer et amplifier les défauts et préjugés humains si elle est déployée de façon irresponsable. Le rôle positif de l'IA dans l'élimination des préjugés et obstacles n'est pas garanti. Il faut s'engager continuellement à utiliser cette technologie de façon responsable pour qu'elle profite aux chercheurs d'emploi, aux employeurs et à la société en général.

Depuis sa création en 2019, l'équipe de l'IA responsable d'Indeed s'est bonifiée afin de s'adapter au rôle évolutif que joue l'IA pour aider Indeed à accomplir sa mission d'aider les gens à trouver un emploi. L'équipe se compose d'un groupe diversifié de scientifiques, de chercheurs et d'ingénieurs ayant des expériences allant de l'astrophysique à la sociologie. Ils collaborent dans l'entreprise en utilisant une approche en trois axes : conseiller et former les employés d'Indeed sur les pratiques d'IA responsables, développer des logiciels et des infrastructures pour permettre un développement plus responsable de l'IA et fournir des analyses quantitatives et qualitatives rigoureuses des systèmes d'IA d'Indeed.

Nous sommes à une époque marquée à la fois par l'engouement, mais aussi l'anxiété sur l'incidence économique de l'IA. Pourtant, cette technologie qui peut rapidement changer des aspects de l'économie peut

aussi être utilisée pour se préparer à ce changement et en bénéficier. Pour tirer parti des avantages d'initiatives telles que le recrutement fondé principalement sur les compétences à l'échelle d'Indeed, il faudra utiliser l'IA de manière responsable : de l'identification des compétences réellement nécessaires pour bien remplir ses fonctions, à l'aide apportée aux chercheurs d'emploi pour qu'ils acquièrent et démontrent de nouvelles compétences pour de nouveaux emplois, en passant par la mise en relation des chercheurs d'emploi et des employeurs qui doivent embaucher rapidement et en toute confiance.

Indeed reconnaît que l'établissement d'une façon de travailler plus équitable nécessite l'adoption d'une approche sociotechnique à multiples facettes, qui considère à la fois les humains et la technologie comme des éléments essentiels de notre stratégie DEIA+. Nos [principes d'IA](#) publiques reflètent cette approche, considérant l'équité et la justice comme des éléments essentiels d'un développement responsable de l'IA. Par conséquent, nous avons fait des investissements importants dans les personnes, les processus et l'infrastructure pour donner vie à ces principes.



# Inclusion du handicap et accessibilité

## Inclusion du handicap

L'amélioration de l'inclusion des personnes handicapées est au cœur de la promotion de l'appartenance, de la reconnaissance de l'intersectionnalité et de la promotion du bien-être au travail pour toutes les personnes, quelle que soit leur identification à un handicap.

La communauté des personnes vivant avec un handicap est le plus grand groupe de personnes sous-représentées au monde, et elle est présente dans tous les autres groupes de minorités. Nous adoptons une approche qui privilégie l'élimination de tout superflu, en reconnaissant qu'en dégageant le chemin pour les 27 % de personnes handicapées, nous permettons à tout le monde d'aller de l'avant.

Nous nous efforçons de graver cela dans l'ADN de notre marque à travers la représentation devant et derrière les feux des projecteurs, dans nos témoignages et dans toutes les pratiques commerciales quotidiennes. Nous favorisons un environnement inclusif en mettant en œuvre des initiatives éducatives obligatoires dans divers services et en offrant une formation spécialisée aux vice-présidents et aux échelons supérieurs. Ces programmes sont conçus pour approfondir la compréhension des divers aspects et points communs des handicaps dans toute l'entreprise.

Notre objectif est de démanteler les barrières sociétales et d'éliminer les préjugés à la fois au sein d'Indeed et dans nos interactions avec les chercheurs d'emploi et les employeurs. Nous tenons ferme à notre engagement de promouvoir l'équité dans le processus d'embauche des personnes handicapées, favorisant ainsi une véritable appartenance et inspirant l'inclusivité, en éduquant les équipes sur l'inclusion des personnes handicapées et en travaillant à la création de produits, de supports marketing et d'espaces physiques accessibles.

Le groupe de ressources d'inclusion d'Access Indeed est l'un des

principaux moteurs de l'inclusion des personnes vivant avec un handicap chez Indeed. Avec plus de 800 membres, Access Indeed travaille à renforcer la formation et la sensibilisation entourant l'inclusion des handicaps apparents et non apparents sur le lieu de travail, et à promouvoir un environnement où tous les employés d'Indeed peuvent s'épanouir, qu'ils dévoilent ou non leur handicap. Des groupes satellites ont été créés à partir de ce groupe de ressources d'inclusion, y compris un groupe centré sur la neurodiversité et un groupe sur les maladies chroniques pour le soutien entre les pairs.

## Accessibilité numérique en pratique

Indeed adhère aux règles pour l'accessibilité des contenus Web internationalement reconnues (WCAG), et nous ciblons particulièrement la norme AA de la règle WCAG 2.1 qui est notre objectif minimum. Cela signifie que notre offre numérique continuera d'évoluer pour répondre aux divers besoins des personnes, conformément à la Loi sur les personnes ayant des incapacités aux États-Unis (Americans with Disabilities Act) et les règles de la section 508.

En plus de notre engagement envers les normes de la WCAG, Indeed a établi des normes d'accessibilité numérique propres à l'entreprise pour améliorer les pratiques de développement en matière d'accessibilité. Ces normes servent de cadre complet, donnant des détails sur la manière dont Indeed interprète les critères de réussite de la WCAG tout en incorporant des cas d'utilisation propres à Indeed. Ce faisant, non seulement nous privilégions la conformité, mais aussi, nous nous attelons à offrir des expériences positives qui dépassent les exigences minimales. Nos normes sont conçues pour englober une grande variété d'expériences utilisateur, mettant l'accent sur les interactions importantes et favorisant l'inclusivité à travers nos plateformes numériques.

## Accessibilité dans les environnements de travail

Indeed a continué à offrir les possibilités de travail hybride et

de télétravail depuis que nous avons rouvert nos bureaux en 2020 et 2021. En offrant la possibilité de télétravailler, nous avons supprimé les obstacles liés à certains handicaps.

En 2021, nous avons annoncé un projet d'amélioration de l'accessibilité des bureaux qui a été déployé à l'échelle mondiale. L'objectif de cette initiative est de rendre plus attrayante l'expérience du lieu de travail et d'offrir une conception mondiale cohérente pour tous les employés d'Indeed, selon un engagement à « faire ce qui fonctionne, pas seulement ce qui est conforme ». Nous voulons que chaque bureau d'Indeed soit à l'avant-plan de cette conception universelle et fournisse un espace accessible à tous les employés d'Indeed. Alors que la conception accessible se concentre sur les besoins des personnes vivant avec un handicap, la conception universelle prend en compte tout le spectre des aptitudes humaines. Elle vise à dépasser les normes minimales pour répondre aux besoins du plus grand nombre de personnes. Nous avons depuis créé une norme contenant 21 cadres de travail différents qui s'intègrent au niveau d'accessibilité d'Indeed et avons exécuté 16 projets d'amélioration partout dans le monde.

## Programmes d'apprentissage

Les équipes dans toute l'entreprise ont contribué à améliorer nos offres d'apprentissage en matière de handicap et d'accessibilité. Nous avons mis sur pied divers programmes de mentorat et des ressources d'apprentissage asynchrones visant à favoriser une meilleure compréhension des considérations techniques d'accessibilité et des expériences utilisateur pour les personnes handicapées. Notre engagement englobe également l'organisation de formations internes et de séminaires d'apprentissage pour faciliter la sensibilisation à grande échelle.

Nos divers programmes répondent à des besoins

## Inclusion du handicap et accessibilité

variés, qu'il s'agisse de sensibiliser ou de fournir aux employés des occasions d'obtenir une accréditation de l'International Association of Accessibility Professionals. Pour y arriver, nous devons miser sur la collaboration interfonctionnelle et nos équipes doivent continuer à œuvrer ensemble pour établir des normes plus rigoureuses.

Pour la quatrième année consécutive, Indeed est fière d'avoir obtenu un score maximal de 100 points de la part de Disability:IN, un organisme à but non lucratif qui promeut l'inclusion professionnelle des personnes vivant avec un handicap partout dans le monde. Cette marque de distinction est due à notre participation au Disability Equality Index (DEI), un outil d'analyse comparative complet qui évalue la culture, le leadership, l'accès, l'engagement, les pratiques, la diversité et les critères opérationnels internationaux, en attribuant une note allant de zéro à 100.

### Représentation

Pour avoir un véritable sentiment d'appartenance, les individus doivent se sentir reconnus et valorisés, ce qui souligne l'importance de la représentation des personnes handicapées. Nos équipes créatives ont fait des efforts considérables pour améliorer la visibilité des personnes handicapées dans nos images, nos contenus vidéo et nos textes alternatifs. Mieux encore, cet engagement va au-delà des discussions directement liées au handicap. Nous reconnaissons le handicap comme un aspect inhérent du parcours humain et nous nous efforçons d'assurer une représentation inclusive dans tous nos efforts médiatiques.

### Comblent l'écart

Dans le cadre de notre engagement à réduire l'écart au niveau du recrutement de personnes handicapées, nous reconnaissons l'écart au niveau de la formation des chercheurs d'emploi sur le handicap, particulièrement, ceux qui sont confrontés à des obstacles complexes en raison de l'entrecroisement des identités sociales. C'est dans ce contexte que le concept du recrutement fondé principalement sur les compétences apparaît comme un outil puissant pour combler l'écart de l'emploi des personnes handicapées. Nous croyons fermement que tout le monde dispose de précieuses compétences et qu'il y a plusieurs moyens d'apprendre et de se perfectionner. Adopter une approche fondée principalement sur les compétences revient à mettre les personnes en priorités, en offrant un important potentiel de bouger les choses pour les personnes vivant avec un handicap.

## Diversité des fournisseurs



Chez Indeed, la diversité des fournisseurs s'aligne sur notre mission d'aider tout le monde à trouver un emploi. Elle reflète nos valeurs et nous permet d'utiliser notre pouvoir d'achat pour apporter efficacement notre contribution aux communautés concernées par nos activités.

En octobre 2021, Indeed a lancé son programme de diversité des fournisseurs aux États-Unis et au Canada, permettant ainsi la collaboration avec des entreprises qui favorisent toutes les communautés. Privilégier la diversité des fournisseurs est une décision stratégique qui encourage l'entreprise à chercher activement et collaborer avec des fournisseurs de tous horizons, y compris des femmes, des personnes autochtones, noires et de couleur, des anciens combattants, des individus de la communauté LGBTQ+ et des personnes vivant avec un handicap, pour ne citer que ceux-là.

Visant à faire preuve de plus de rigueur et à établir une structure avec des initiatives de diversification des fournisseurs, nous avons hâte à atteindre la diversité des perspectives, des idées et l'innovation accrue découlant de l'augmentation des fournisseurs. Conformément à notre mission, les occasions de développement économique et communautaire jouent un rôle clé dans le renforcement des économies locales.

Le programme des fournisseurs de services de marketing d'Indeed consiste en la collaboration avec nos meilleurs prestataires de services marketing pour garantir que la diversité des fournisseurs, les droits de la

personne et les considérations relatives au développement durable sont intégrés à notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous efforçons de comprendre les initiatives prises actuellement par nos fournisseurs pour faciliter la diversification des fournisseurs, passons en revue les façons dont les dépenses en matière de diversité sont enregistrées et déclarées dans leurs entreprises et celles qui sont relevées, et décelons les occasions de partenariat.

D'ici 2030, nous espérons atteindre 7 % de dépenses auprès de fournisseurs diversifiés pour l'ensemble de l'entreprise. Bien que les dépenses budgétaires individuelles ne soient pas encore publiques, nous nous engageons à diffuser de manière transparente les progrès accomplis, et à étudier les possibilités d'extension à l'échelle mondiale.

Globalement, la diversité des fournisseurs n'est pas juste un impératif moral, mais aussi une pratique commerciale stratégique qui peut occasionner la croissance, l'innovation et la durabilité pour les entreprises dans le marché de plus en plus interconnecté d'aujourd'hui.

# Collaborer pour le changement

La création d'un meilleur monde du travail tout en soutenant notre personnel, nos communautés et l'environnement ne peut se faire toute seule. Nous faisons partie d'un écosystème d'organisations qui nous aident non seulement à augmenter la représentation des femmes, des genres sous-représentés et des minorités sous-représentées au sein même de notre main-d'œuvre, mais également à susciter ce changement dans les lieux de travail partout dans le monde. Les relations suivantes ne sont qu'un exemple de toutes celles que nous avons nouées sur notre parcours.

## Afrotech

Afrotech, gérée par Blavity, Inc., rassemble des talents technologiques, des investisseurs en capital de risque et des passionnés de culture du monde entier. Le partenariat d'Indeed comprend des ressources pour les employés d'Indeed ainsi qu'une commandite de la conférence de 2024.

## Business Disability Forum

Business Disability Forum est une organisation de membres en ligne qui améliore les occasions d'emploi pour les travailleurs vivant avec un handicap. Les employés d'Indeed ont accès à leurs ressources, à leur contenu, à leur réseau et à leurs événements.

## Center for Employment Opportunities

En tant que service principal de réinsertion professionnelle aux États-Unis, le Center for Employment Opportunities (CEO) offre aux personnes qui viennent de sortir de prison une assistance continue pour retrouver une stabilité financière. Ensemble, le CEO et Indeed cherchent à cerner les interventions capables de réduire les obstacles pour les chercheurs d'emploi qui ont un casier judiciaire, tout en développant des pratiques de recrutement équitables chez les employeurs.

## Disability:IN

Disability:IN est la ressource de pointe à but non lucratif pour l'inclusion professionnelle des personnes vivant avec un handicap partout dans le monde. Indeed commandite leur conférence mondiale annuelle, qui rassemble plus de 400 entreprises pour garantir l'inclusion des personnes vivant avec un handicap, tout en offrant aux employés d'Indeed un accès aux meilleures programmations et ressources en matière d'accessibilité.

## Generation.org

Generation a pour mission de transformer les systèmes de formation professionnelle afin de préparer, de positionner et de propulser des personnes

dans des carrières qui peuvent changer leur vie et qui leur auraient été inaccessibles autrement. Indeed collabore avec Generation en Irlande et au Royaume-Uni par l'intermédiaire de Compétences Connect, une expérience de CV et de recherche d'emploi conçue exclusivement pour les chercheurs d'emploi qui ont acquis des compétences lors de programmes de formation professionnelle. Nous collaborons également avec Generation en France afin de soutenir leur travail avec les produits, les analyses et les solutions de contenu d'Indeed.

## Goodwill

Depuis plus de 100 ans, Goodwill aide les gens à améliorer leur vie en les aidant à trouver un emploi et à développer leur carrière. Nous collaborons avec Goodwill Central Texas, Goodwill North Georgia et Goodwill of Metropolitan Chicago pour aider les chercheurs d'emploi confrontés à des obstacles à trouver des cursus académiques et professionnels pour se faire embaucher.

## HBCU Spring Coming

Indeed est partenaire et commanditaire de cette organisation qui s'engage à préserver l'héritage de l'expérience des établissements d'enseignement afro-américains et à faire participer les anciens élèves des universités traditionnellement noires. HBCU Spring Coming est un événement annuel de retrouvailles printanier. C'est l'occasion pour les diplômés de l'enseignement supérieur de se retrouver le temps d'une fin de semaine autour d'événements organisés et de séances d'innovation et de stratégie.

## Kiron

Indeed et Kiron font équipe pour améliorer les résultats des réfugiés à la recherche d'un emploi en Allemagne. Depuis 2015, Kiron offre des occasions gratuites d'apprentissage en ligne aux réfugiés et aux communautés mal desservies. En combinant notre produit avec des analyses et du contenu d'experts, nous espérons aider encore plus de chercheurs d'emploi provenant de leurs programmes de soutien

à trouver un emploi.

## L'Ascenseur

Au cœur de Paris, L'Ascenseur est une coalition d'organisations qui luttent ensemble en faveur de l'égalité des occasions. Indeed et L'Ascenseur se sont associées afin de proposer des solutions collectives innovantes qui permettent à tous d'avoir accès à des emplois pertinents et à des occasions de développement.

## Lesbians Who Tech

Lesbians Who Tech est une communauté de personnes LGBTQ+ associées à la technologie. En nous donnant la possibilité de recruter dans leur bassin de candidats intersectionnels talentueux, notre partenariat nous permet de poursuivre notre objectif de porter à 50 % la représentation des femmes et des genres sous-représentés au sein de la main-d'œuvre d'Indeed d'ici 2030.

## Luminary

Luminary est un centre de collaboration et une plateforme basés sur le membrariat qui accélèrent le développement professionnel et personnel des femmes et des alliés de tous les genres. Le partenariat avec Indeed permet de nous rapprocher de notre objectif de porter à 50 % la représentation des femmes et des genres sous-représentés d'ici 2030.

## Mother Honestly

Mother Honestly est une communauté mondiale ouverte aux employés d'Indeed, qui offre développement, soutien et réseautage aux parents et aux soignants sur le lieu de travail.

## Collaborer pour le changement

### Opportunity@Work

Opportunity@Work se concentre sur les problèmes du marché de l'emploi pour aider les chercheurs d'emploi ayant développé des compétences de façon non conventionnelle à jouir de leur mobilité économique. Indeed fait partie de la coalition Tear the Paper Ceiling d'Opportunity@Work, et à ce titre, aide plus de 70 millions de travailleurs ayant développé des compétences de façon non conventionnelle à accéder à de meilleures occasions économiques.

### Out & Equal

Out & Equal offre un milieu où les personnes de toutes orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre peuvent créer des lieux de travail où les publics LGBTQ+ peuvent s'épanouir. En 2022, Out & Equal nous a décerné le prix Belonging and Equity Visionary Outie qui reconnaît Indeed comme une entreprise à l'avant-garde de l'innovation en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance.

### Per Scholas

Per Scholas propose aux personnes souvent exclues des carrières en technologies des formations sans frais et un accès à des employeurs potentiels. Indeed collabore avec Per Scholas afin d'améliorer l'équité économique par l'entremise de Compétences Connect, une expérience de CV et de recherche d'emploi conçue exclusivement pour les chercheurs d'emploi qui ont acquis des compétences lors de programmes de formation professionnelle.

### Pratham

En tant qu'organisation non gouvernementale majeure en Inde, la Pratham Education Foundation se concentre sur des interventions de haute qualité, peu coûteuses et reproductibles afin de combler les fossés du système d'éducation. Indeed et Pratham ont créé ensemble des occasions d'amélioration de l'emploi pour de jeunes gens au salaire faible ou sous-employés en Inde, en aidant des chercheurs d'emploi de la nouvelle

génération à obtenir des emplois épanouissants et viables.

### Shaw Trust

Shaw Trust est l'une des plus grandes organisations à but non lucratif qui œuvre pour le développement de la main-d'œuvre au Royaume-Uni. Elle œuvre pour donner l'accès à des emplois satisfaisants, importants, valorisants, utiles et dignes à chaque membre de la société, quelle que soit sa situation personnelle. Indeed et Shaw Trust ont mené ensemble plusieurs initiatives pour aider les chercheurs d'emploi vivant avec un handicap à trouver un emploi, notamment lors du projet Disability Power 100. Celui-ci rend hommage à des personnes vivant avec un handicap très influentes qui vivent et travaillent au Royaume-Uni.

### Therify

Therify est une plateforme de santé mentale complète conçue pour mettre en relation des personnes de couleur avec des thérapeutes qui s'adaptent aux différentes cultures. Cette année, Indeed a étendu la couverture de Therify à tous les employés d'Indeed, en soutenant les communautés noires, asiatiques, latino-américaines et LGBTQ+. Therify propose des séances gratuites et une assistance pour faciliter la recherche de thérapeutes.

### WNorth

WNorth soutient les femmes dans leur cheminement vers des postes de direction de haut niveau grâce à sa plateforme mondiale, à ses ateliers et à ses événements de réseautage en ligne. Le partenariat avec Indeed permet de nous rapprocher de notre objectif de porter à 50 % la représentation des femmes et des genres sous-représentés d'ici 2030.

### Yardstick Management

Yardstick Management est l'une des plus grandes sociétés de conseil en gestion détenue

par des personnes noires aux États-Unis. Elle fournit des solutions stratégiques à des organisations du monde entier axées sur leur mission. Indeed commandite et participe aux Yardstick Management Institutes, qui rassemblent des dirigeants parmi les plus grandes entreprises du monde pour discuter de leadership, de la sensibilisation aux cultures, et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

### Year Up

Year Up permet à de jeunes adultes d'acquérir les compétences, l'expérience et le soutien nécessaires pour atteindre leur plein potentiel, en leur proposant des carrières et des parcours d'études supérieures. Indeed collabore avec Year Up par l'entremise de Compétences Connect, une expérience de CV et de recherche d'emploi conçue exclusivement pour les chercheurs d'emploi qui ont acquis des compétences lors de programmes de formation professionnelle.

indeed presents

# Rising Voices

En 2021, Indeed a lancé Rising Voices en partenariat avec Lena Waithe et sa société, Hillman Grad, afin de découvrir et de diffuser des histoires créées par des réalisateurs autochtones, noirs et de couleur à l'échelle des États-Unis et d'y investir. Étant maintenant à sa quatrième saison, le programme démontre l'engagement d'Indeed à éliminer les biais et les obstacles à l'embauche et à aider tout le monde à obtenir un emploi.

Les films et le divertissement affectent non seulement les choix de carrière des personnes, mais aussi, façonnent les attitudes sociétales générales envers diverses professions et les personnes qui assument ces postes. Cela souligne l'importance de la création d'occasions pour les réalisateurs marginalisés afin de mettre en exergue les postes et des milieux de travail de façon divertissante et bien pensée, tout en tenant compte de l'impact sociétal potentiel de ces histoires sur l'avenir du travail.

Pendant chaque saison de Rising Voices, 10 cinéastes autochtones, noirs et de couleur reçoivent un budget de production de 100 000 \$ chacun pour créer un court métrage sur l'avenir du travail. En plus du budget de production, chaque cinéaste reçoit un montant de 10 000 \$ pour l'écriture et la direction, un accès à une équipe de production et à un mentorat avec des cinéastes de renom, dont Lena Waithe. La première des films a lieu annuellement lors du Festival de Tribeca et ils peuvent être visionnés sur le site [indeed.com/risingvoices](https://www.indeed.com/risingvoices). Le travail de réflexion des cinéastes remet en cause le statu quo et met en évidence le fait que le talent est universel, mais que les occasions ne le sont pas.

Cette année, nous avons élargi Rising Voices au Canada et avons



**Sur la photo ci-dessus :** Rangée arrière de gauche à droite : Doménica Castro, Wesley Goodrich, Mercedes Arturo, Jean Liu, Kelly Luu, Winter Dunn, Kevin Luu, Robin Takao D'Oench, Kevin Luu, Omar Kamara, Anndi Jinnelle Liggett, Manuel Del Valle. Premier rang de gauche à droite : Constanza Castro, Rishi Rajani, Chris Hyams, LaFawn Davis.

offert à quatre personnes mentorées de choisir l'occasion de faire des séances individuelles de coaching et de perfectionnement avec Rishi Rajani de Hillman Grad et BIPOC TV and Film. Ces participants iront au Tribeca Festival où ils auront l'occasion de présenter leurs scripts aux professionnels de l'industrie.

En quatre années seulement, Rising Voices a créé plus de 2 000 emplois de production. Les réalisateurs ont été récompensés par plus de 55 festivals de cinéma de premier plan, dont Tribeca Film, Sundance, le Hong Kong Lesbian & Gay Film Festival, le Pan African Film et le 45e Asian American Film Festival. Les films des saisons 2 et 3 ont été sélectionnés pour les Oscars et plusieurs de nos diplômés ont été choisis pour créer des longs métrages par Sundance Film Institute et par Untold Stories d'AT&T, inspirés de leurs courts métrages de Rising Voices

Les réalisateurs de Rising Voices ont ensuite produit, réalisé et écrit pour certains des réseaux les plus connus, notamment HBO, Showtime, NBC, Netflix et Disney+, et ont reçu des nominations prestigieuses pour des événements comme les National Association

for the Advancement of Colored People (NAACP) Image Awards. Rising Voices est l'un des premiers du genre, et nous sommes ravis d'avoir vu la croissance d'initiatives similaires centrées sur la promotion des voix sous-représentées au cours des dernières années.

En interne, les courts métrages Rising Voices sont intégrés à notre plateforme d'apprentissage afin que nos employés puissent apprendre et comprendre ces perspectives uniques et diverses au moyen de la communication narrative. Les films, de même que les renseignements provenant du programme Rising Voices, sont aussi partagés en externe avec nos clients, y compris lors d'événements phares pour clients tels que Indeed FutureWorks.

Nous prévoyons de continuer à investir dans cette initiative, car elle est directement liée à notre mission d'aider toutes sortes de gens à trouver un emploi, et qu'elle souligne l'importance de faire entendre la voix des personnes autochtones, noires et de couleur dans les milieux où elles sont connues pour avoir été sous-représentées.

# À travers le regard des employés d'Indeed



« Je suis très consciente que le statu quo ne fonctionne pas pour les femmes noires, les personnes handicapées, les soignants et les migrants. Les principes moraux qui gouvernent notre mission d'aider toutes les personnes à trouver un emploi régissent ma propre mission. Les personnes confrontées à des préjugés et à des obstacles sur le marché du travail représentent la vaste majorité des chercheurs d'emploi. La mission est donc essentielle à la croissance et à la rentabilité d'Indeed. Cette synergie est la raison pour laquelle j'ai investi dans Indeed en tant qu'employeur et plateforme. Notre stratégie DEIA+ privilégie la responsabilité institutionnelle, et cette approche suscite le changement tout en protégeant le bien-être des employés d'Indeed qui sont sous-représentés. J'arrive à travailler de façon optimale sans devoir me défendre en tant que soignante. J'ai passé toute ma carrière dans des environnements axés sur la DEIA+ et l'incidence sociale. Je suis très optimiste quant à la capacité d'Indeed d'offrir un avenir du travail plus équitable. »

**Sharifa Wright (elle)**

Gestionnaire principale de programme environnemental, sociétal et de gouvernance  
Toronto, Canada



« Selon moi, notre valeur fondamentale en matière d'inclusion et d'appartenance consiste premièrement à reconnaître que nous sommes tous différents et uniques en notre genre. Nous apportons donc différentes perspectives et expériences qui se complètent. C'est une force exceptionnelle! En apprenant à respecter et à accepter cette diversité d'opinions dans un environnement sain, nous sommes en mesure d'aider notre équipe à maximiser son potentiel et à obtenir un très bon rendement. Ce n'est pas chose facile! Cependant, nous avons tous un rôle à jouer, quel que soit notre titre. C'est un effort qui est renforcé dans chaque interaction, dans la façon dont nous nous aidons mutuellement, dans notre aptitude à recevoir de la rétroaction et dans la façon dont nous partageons nos points de vue avec les autres et que nous leur demandons de parler des leurs, courageusement. L'objectif est de réussir à aider tous les chercheurs d'emploi à trouver un emploi et tous les employeurs à trouver les meilleurs talents chez Indeed. »

**Gines Mayor Gambin (il, lui)**

Vice-président de la division de la stratégie et des opérations  
Dublin, Irlande



« Selon moi, la valeur fondamentale d'inclusion et d'appartenance implique qu'il faut toujours être ouvert à entendre diverses opinions et à comprendre divers groupes de personnes, qu'il s'agisse de nos chercheurs d'emploi, nos clients ou nos employés. Nous y arrivons en organisant des groupes de discussion, en réalisant des sondages externes et internes, et en mettant en place des plans d'action pour nous assurer que toutes les préoccupations de nos chercheurs d'emploi, clients et employés sont traitées et que tous les membres se sentent inclus et engagés. J'ai l'honneur d'être le cadre délégué du groupe de ressources d'inclusion d'Access qui pilote la formation, la sensibilisation et le soutien relatifs aux handicaps apparents et non apparents. Je crois qu'en ayant des groupes dirigés par les employés qui défendent, forment et fournissent des solutions selon leurs propres opinions variées, Access de même que tous les autres groupes de ressources d'inclusion offrent un avantage particulier aux entreprises. »



**Declan Carville (il, lui)**

Vice-président, SBS, cadre délégué  
d'Access Indeed  
Dublin, Irlande



« Le programme de stimulation de l'apprentissage est l'un des moyens par lesquels Indeed démontre son investissement dans la DEIA+. Ce programme transfère les gens des domaines non techniques de l'entreprise et les forme à une nouvelle carrière de développeur de logiciels. Nous leur offrons la formation et l'expérience d'apprentissage sur le terrain tout en valorisant leur expérience de travail chez Indeed. Les parcours de carrière comme ceux-ci n'étaient auparavant pas offerts à beaucoup d'employés en raison de l'accès difficile à l'éducation, des coûts d'investissement dans la formation et du nombre restreint d'occasions d'emploi externes pour les développeurs en début de carrière. Selon moi, c'est une manière de dire : " Merci pour tout ce que vous avez fait pour l'entreprise. Nous voulons que vous poursuiviez votre carrière chez Indeed. Et pour cela, nous vous donnons les outils et la formation nécessaires. " Des programmes comme celui-ci qui consistent à réinvestir dans les employés attestent de la valeur fondamentale d'inclusion et d'appartenance d'Indeed, dans un contexte où beaucoup d'autres entreprises dévalorisent ou éliminent leurs équipes et programmes de DEIA+. C'est l'une des premières qualités qui m'a attirée à Indeed. »



**Dominique DeGuzman (elle)**

Gestionnaire principale, Apprentissages, DEIA+  
San Francisco, Californie



« La valeur fondamentale d'inclusion et d'appartenance d'Indeed me touche beaucoup. Elle est vraiment orientée sur la mise en place d'un lieu de travail où chaque individu sent qu'il est vu, écouté et valorisé, quelles que soient son identité et son origine.

En tant que co-présidente de la région EMEA de l'International Inclusion Group, ces valeurs nous poussent à prôner la diversité et à favoriser une culture d'acceptation et de compréhension où nous créons un environnement où personne ne se sent exclu, les différences sont acceptées et l'opinion unique de chacun a une forte incidence. »

**Loretta Diniz (elle)**

Stratège de facilitation de l'apprentissage,  
co-présidente de la région EMEA,  
International Inclusion Group  
Dusseldorf, Allemagne



« L'équipe dirigeante d'Asian Network s'est penchée sur la perception selon laquelle les Asiatiques sont un ensemble homogène, en mettant l'accent sur les communautés du Asian Network qui pourraient ne pas être autant reconnues que les cultures d'Asie de l'Est plus populaires. Nous nous sommes également axés sur le partenariat avec plusieurs groupes de ressources d'inclusion pour continuer à tisser la relation et à mieux inclure les membres ayant une intersectionnalité. En plus de reconnaître l'intersectionnalité, nous invitons des orateurs potentiellement peu connus, mais capables de partager des renseignements et des témoignages pertinents à nos membres. »

**Anthony Evans (il, lui)**

Spécialiste principal, Global Product Solutions,  
co-président de la région AMER, Asian Network  
Foster City, Californie



« La valeur fondamentale de l'inclusion et de l'appartenance d'Indeed implique que nous faisons le nécessaire pour créer une culture dans laquelle chaque employé d'Indeed sait que sa voix est entendue et que son opinion unique est valorisée. À mon poste actuel de directeur du personnel de notre équipe orientée sur la réussite des chercheurs d'emploi, j'ai l'occasion de matérialiser ces efforts en aidant nos directeurs à réfléchir à des stratégies pour que nos équipes sentent qu'elles ont tout ce qu'il leur faut pour s'épanouir pendant que nous collaborons pour accomplir notre mission d'aider les gens à trouver un emploi.

J'ai vu notre entreprise démontrer cette valeur non seulement dans la façon dont nous concevons des produits inclusifs pour nos clients, mais aussi dans la façon dont nous nous appliquons à créer des environnements pour rallier la communauté par l'entremise des groupes de ressources d'inclusion. Personnellement, l'une des initiatives dont je suis le plus fier est d'aider à diriger les appels mensuels des Brothers of Indeed, dans le but de soutenir le Black Inclusion Group. Ces appels sont devenus une plateforme tellement édifiante, perspicace et inspirante qui nous permet de bâtir une communauté. Et, en tant que professionnel noir du domaine de la technologie, je peux honnêtement dire que c'est la première fois de toute ma carrière que je me sens vraiment encouragé à célébrer pleinement mon identité dans le lieu de travail. »



**Kenny Vaughn (il, lui)**

Gestionnaire principal, Stratégie d'entreprise  
Louisville, Kentucky



« Je crois fermement que c'est lorsque les gens demeurent fidèles à eux-mêmes au travail qu'ils sont plus efficaces et productifs. Je crois sincèrement que nous pouvons tous tirer profit d'une communauté solide qui nous soutient et je crois également que nous devrions comprendre, apprécier et célébrer les différences au lieu de les éviter et de les stigmatiser. En tant que cadre délégué du groupe de ressources d'inclusion iPride & Gender Identity, je me sens honoré d'avoir l'occasion d'apprendre à connaître des collègues passionnés qui ont des croyances similaires et qui, par leur dévouement et leur dur labeur, s'efforcent d'apporter des changements positifs dans la vie des gens.

Ce que nous prônons au service du développement de l'entreprise peut avoir une incidence sur plusieurs partenaires dans l'écosystème des RH. Étant donné que je dirige l'équipe d'investissement de HR Tech chez Indeed et Recruit et que je travaille avec la communauté iPride & Gender Identity, je me sens très chanceux de pouvoir matérialiser les valeurs fondamentales d'inclusion et d'appartenance d'Indeed et de défendre la communauté LGBTQIA+ dans tout l'écosystème de HR Tech. »



**Derek Ying (il, lui)**

Vice-président, Développement de l'entreprise,  
cadre délégué d'iPride & Gender Identity  
San Francisco, Californie



« Selon moi, l'inclusion et l'appartenance, c'est bien plus que la diversité en chiffres. Il s'agit de créer des espaces où les gens se sentent à l'aise à être eux-mêmes, où leurs opinions sont valorisées et où ils ont l'occasion de faire bouger les choses. C'est ce que nous nous efforçons de faire chaque jour chez Indeed, conformément à nos valeurs fondamentales.

En tant que dirigeante de groupe de ressources d'inclusion, je suis honorée et heureuse de travailler avec des employés d'Indeed qui partagent les mêmes valeurs et le même engagement envers la diversité et l'équité. Non seulement nous écoutons activement les expériences et les préoccupations des groupes sous-représentés, mais aussi, nous sommes constamment impliqués dans la formation et la sensibilisation sur divers groupes de ressources d'inclusion pour encourager l'équité et la justice pour tous. »



**Jill Wong (elle)**

Dirigeante des activités d'intégration, co-présidente de la région APAC, Women at Indeed Singapour



« L'engagement d'Indeed envers notre valeur d'inclusion et d'appartenance est devenu plus évident à mes yeux juste après avoir intégré l'équipe des analyses des ressources humaines il y a environ trois ans. J'ai découvert le côté pratique de notre travail et comment nous avons utilisé les données pour prendre des décisions éclairées. J'ai donc pu mieux me consacrer à mon travail, réalisant désormais qu'il aurait une incidence mesurable dans des domaines qui me tiennent particulièrement à cœur.

J'ai été récemment muté dans notre équipe de l'IA responsable. Continuer à travailler sur des initiatives axées sur l'incidence sociale, cette fois-ci pour nos nombreux utilisateurs et tous nos produits, me fait un grand bien. Je suis fier de pouvoir aider notre équipe à progresser vers une IA juste, explicable et transparente qui nous permet d'atteindre notre objectif d'aider les gens à trouver un emploi. »



**Dhruv Chakraborty (iel)**

Analyste, IA responsable  
New York, New York



« Depuis m'être joint à Indeed il y a une décennie, l'inclusion et l'appartenance sont au cœur de tout ce que nous faisons, aussi bien en tant qu'entreprise, mais aussi en tant que groupe de ressources d'inclusion d'anciens combattants et d'alliés. Nous sommes engagés à honorer, soutenir et habiliter la communauté militaire et ses alliés. À travers différents programmes, événements et ajustements d'avantages sociaux, nous nous efforçons d'améliorer leur vie.

En tant que conjointe de militaire, je peux témoigner de l'impact du service militaire sur la personne, mais également sur sa famille, ses amis et sa carrière. C'est ce qui me motive dans le travail que nous accomplissons dans le groupe de ressources d'inclusion. Je vois comment ce qui semble être un simple changement de système ou un guide de gestionnaire supplémentaire peut considérablement influencer sur la façon dont nos membres du service militaire et nos anciens combattants se sentent accueillis et appréciés à Indeed. Je suis très reconnaissante de faire partie de cette communauté et de pouvoir contribuer à faire des changements importants en faveur des personnes qui ont servi notre patrie. »

**Victoria De Rosa (elle)**

Gestionnaire principale de programme,  
Renseignements sur l'attraction des talents,  
co-présidente de la région AMER,  
Anciens combattants et alliés  
Scottsdale, Arizona



« Mon objectif en tant que responsable d'iRewards est de favoriser des avantages sociaux, des politiques et des processus plus équitables afin d'améliorer l'expérience des employés d'Indeed dans la région APAC.

L'une des choses que j'aime le plus dans mon poste est que j'ai l'occasion de parler à des employés d'Indeed de divers pays et de divers rôles à qui je n'avais jamais eu l'occasion de parler auparavant. Je suis vraiment touchée de constater que beaucoup d'employés d'Indeed sont passionnés et veulent réellement créer un environnement de travail inclusif chez Indeed.

Mon objectif personnel est de sensibiliser sur mon rôle dans la région APAC afin de pouvoir recueillir les opinions des employés de notre région. Je suis honorée d'être membre de nos groupes de ressources d'inclusion et je me réjouis du parcours qui m'attend à Indeed. »

**Hana Okigawa (elle)**

Spécialiste de la réussite client, responsable d'iRewards de la  
région APAC  
Tokyo, Japon



« Faire partie d'un groupe de ressources d'inclusion n'est pas juste un privilège, mais aussi une bonne occasion de travailler avec un groupe dévoué d'individus profondément engagés qui veillent sur les valeurs fondamentales d'inclusion et d'appartenance d'Indeed. Dans plusieurs milieux de travail, il peut être difficile de se sentir confortable à être soi-même. Ce n'est pas le cas chez Indeed. Cela reflète bien l'engagement d'Indeed envers ses valeurs fondamentales et envers le maintien d'un environnement inclusif.

En tant que membre et responsable de plusieurs groupes de ressources d'inclusion, mon objectif est de constamment me conformer aux objectifs des groupes et de les insuffler à mon équipe et à d'autres collègues. Ce faisant, j'essaie de sensibiliser et de cultiver une culture d'inclusivité et de collaboration dans l'ensemble de l'entreprise.

Poussée par l'objectif d'unir les générations et d'aider les gens aussi bien dans leur vie professionnelle que personnelle, l'équipe All Generations Empowered de la région APAC a méticuleusement organisé une série d'événements. Parmi ceux-ci, un panel d'échange d'idées entre diverses tranches d'âges. À travers cet événement, nous voulons promouvoir la compréhension et la collaboration mutuelles, afin de favoriser un milieu de travail plus harmonieux et encourageant. Nos efforts conjugués visent à cultiver un environnement véritablement inclusif et encourageant à Indeed et à faire de l'entreprise un lieu de travail de choix pour les personnes de toutes les tranches d'âges professionnelles. »



**Vijay Nelludi (il, lui)**

Gestionnaire, Optimisation client, co-président de la région APAC, All Generations Empowered  
Bangalore, Inde

# Tournés vers l'avenir

Tournés vers l'avenir

# Un meilleur travail pour une meilleure vie

Faites preuve d'audace. Même au milieu d'une vague montante de contrecoups contre la DEIA+ et les facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance, nous restons engagés à bâtir un monde du travail plus équitable et plus inclusif. En tant que plateforme de jumelage et d'embauche, il nous incombe de mettre à profit notre technologie, notre expertise et notre échelle pour éliminer les disparités en matière d'occasions et réduire les préjugés et obstacles pour des millions de personnes à travers le monde.

Nos employés sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous sommes décidés à faire un travail considérable en faveur des employés d'Indeed pour nous assurer qu'ils se sentent écoutés et valorisés, afin de leur permettre d'avoir une incidence sur nos produits et de contribuer à offrir un meilleur emploi aux chercheurs d'emploi dans le monde entier. Nos expériences et talents sont aussi vastes que divers, et nous sommes conscients que nous atteignons le sommet de notre art lorsque nous sommes encouragés à partager et à assumer nos opinions respectives.

Plus notre équipe se sent poussée à faire un travail enrichissant, plus elle reflète les communautés mondiales dans lesquelles nous vivons et travaillons, et plus nous pouvons aider les gens à trouver un emploi. »



# L'avenir du travail est équitable et inclusif.

Rapport de 2024 sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

