

2026

**Rapport d'Indeed France sur les écarts
de salaire entre les genres**

Indeed France Gender Pay Gap Report 2024 Results

Les entreprises de plus de 50 salarié(e)s situées en France ont l'obligation de publier la note qu'elles ont obtenue pour l'index de l'égalité professionnelle. Cet index permet aux entreprises d'évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Veuillez noter que si l'indice spécifique à la France se concentre uniquement sur les hommes et les femmes, les études internes d'Indeed sur la rémunération incluent l'identité de genre et une approche intersectionnelle.

Indeed a obtenu la note de **82** sur **100** pour la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Cet index est calculé sur une base de 100 points grâce aux quatre indicateurs suivants :

- Indicateur 1 **Écart salarial moyen entre les femmes et les hommes** (par groupe d'âge et par catégorie de postes équivalents) Indeed obtient la note de **27/40**
- Indicateur 2 **Écart des augmentations individuelles** (différence de taux d'augmentation individuelle des salaires entre les femmes et les hommes au cours des trois années précédentes) Indeed obtient la note de **35/35**
- Indicateur 3 **Pourcentage d'employées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de l'année de leur retour de congé de maternité** (à condition que d'autres personnes de leur catégorie d'emploi aient bénéficié d'une augmentation de salaire) Indeed obtient la note de **15/15**
- Indicateur 4 **Nombre d'employées parmi les 10 plus hautes rémunérations** Indeed obtient la note de **5/10**

82
Index 2026

Écart salarial

27

Écart des augmentations individuelles

35

Retours de maternité

15

Hauts salaires

10

En tant qu'entreprise employeuse et plateforme d'embauche au niveau mondial, Indeed aspire à être un leader global en matière d'inclusion et d'appartenance. Notre mission est d'aider tout le monde à trouver un emploi. Notre engagement envers nos valeurs fondamentales d'inclusion et d'appartenance est étroitement lié à la réussite de notre mission, et nous pensons avoir la capacité et la responsabilité de susciter un changement positif et transformateur.

Les entreprises comptant au moins 50 salarié(e)s sont tenues de publier leurs informations sur l'écart salarial entre les genres conformément aux exigences légales.

Indeed porte une attention continue sur la représentation des genres, la transparence salariale et l'égalité professionnelle dans toute notre organisation en France.

En 2025, notre note en matière d'écart salarial est de **82/100**.

Ce rapport est le quatrième que nous publions sur les résultats de notre écart salarial entre les genres. Il nous aide à comprendre où nous devrions concentrer nos actions pour améliorer l'égalité professionnelle. Nous nous engageons à œuvrer en faveur d'une représentation égalitaire des genres à tous les niveaux de notre organisation.

Nous nous engageons à aborder en permanence la question de l'égalité des genres, et nous le ferons par le biais de nos valeurs d'inclusion et d'appartenance.

Objectif de l'entreprise

Recruit Holdings, la société mère d'Indeed, aspire à atteindre la parité hommes-femmes parmi les cadres supérieurs, les postes de direction et l'ensemble de ses employés d'ici l'exercice 2030.

Nos mesures en matière de représentation

Dans le rapport de l'an dernier, nous avons annoncé un certain nombre de mesures visant à améliorer notre représentation des genres. Nous poursuivons le déploiement de programmes en lien avec ces mesures. Il reste beaucoup à faire pour parvenir à des effectifs qui reflètent nos objectifs à long terme, mais nous avons réalisé des progrès notables dans des domaines clés au cours de la dernière année :

Normes d'inclusion et d'appartenance alignées sur le secteur

Valeurs d'inclusion et d'appartenance d'Indeed (telles que définies dans la déclaration des valeurs d'Indeed)

« Nous avons à cœur de cultiver un sentiment d'appartenance et un environnement dans lequel tout le monde peut s'épanouir. Nous pensons qu'une diversité d'origines, d'expériences et de pensées engendre un meilleur environnement de travail, et permet de prendre de meilleures décisions et d'avoir un impact favorable sur l'innovation. Plus nos équipes représentent le monde qui nous entoure, mieux nous pouvons aider les personnes à trouver un emploi. »

Gestion et optimisation des talents

En 2026, nous lancerons des initiatives pour faire évoluer notre approche de gestion des talents afin de réduire les difficultés, d'accroître la cohérence et d'améliorer l'équité et l'impartialité dans la façon dont nous évaluons, assignons et développons les talents. Ces initiatives seront soutenues par les progrès de notre écosystème d'apprentissage, qui vise à aider les collaborateurs de tous niveaux à mieux contrôler leur parcours de développement et à avoir un accès plus équitable à une formation continue personnalisée, du coaching et au parrainage de cadres.

Processus global d'optimisation des performances

À la suite d'un projet pilote réussi au premier semestre, nous introduisons plusieurs mises à jour de notre processus d'optimisation des performances et déployons ce qui a fonctionné pour améliorer la clarté, l'équité et l'efficacité. En simplifiant le processus de performances et en accentuant la différenciation, ces mises à jour font progresser notre valeur d'inclusion et d'appartenance à long terme en réduisant le bruit, en clarifiant les attentes et en ancrant les décisions dans des faits plutôt que dans la subjectivité. Une note globale unique, une échelle plus claire de 7 points et des évaluations calibrées par les pairs établissent des normes communes et limitent la compression des notes, ce qui permet d'identifier et de réduire les disparités entre les genres. Les recommandations de distribution à l'échelle de l'entreprise, la supervision par le/la N+2 et les promotions intégrées ajoutent des contrôles d'équité, tandis que les primes basées sur des formules lient directement la rémunération aux performances. Cela contribue à créer des attentes plus claires, une reconnaissance plus cohérente et des résultats plus équitables dans le temps.

Nouveau cadre de l'architecture des postes

En 2026, Indeed introduit un nouveau cadre d'architecture des emplois. Cette nouvelle architecture permet d'assurer une cohérence quant à la famille, le niveau et les compétences liés à chaque poste, pour une responsabilité harmonisée entre les postes. Elle promeut également plus d'équité et de transparence quant à la rémunération et la progression, en basant ces critères sur des données du marché et en les alignant sur la valeur du poste, de façon à prévenir toute ambiguïté et tout biais. Des parcours de carrière et des profils de réussite standardisés permettent une meilleure planification de la mobilité et des avancements, tout en assurant une évaluation objective des performances.

Vers l'égalité des genres

L'égalité des genres est l'une de nos principales priorités. Nous réalisons actuellement des rapports annuels sur l'écart salarial entre les genres en France, en Irlande, au Japon et au Royaume-Uni.

Nous préparons également le déploiement de la directive européenne sur la transparence salariale, qui sera transposée en droit national d'ici le 7 juin 2026. La directive européenne vise à appliquer « un salaire égal pour un travail égal et un travail de valeur égale » et à combler l'écart salarial entre les genres en renforçant la transparence salariale et la responsabilité. Indeed s'engage à assurer la pleine conformité et la mise en œuvre de cette nouvelle directive.

Women at Indeed

Women at Indeed, l'un de nos groupes de ressources d'inclusion, promeut une culture de l'inclusion et de l'intersectionnalité en fournissant une plateforme pour la défense, le développement et le soutien des femmes et des genres sous-représentés chez Indeed. L'objectif de Women at Indeed est de faire d'Indeed un modèle d'équité pour tous les genres à travers la culture, les opportunités, la représentation et l'offre de produits.

La génération d'un rapport sur les écarts de salaire entre les genres est l'un des mécanismes cruciaux qui nous permettent d'être à la hauteur de nos valeurs d'inclusion et d'appartenance. Nous apprenons et évoluons en permanence.

Consultation du Comité Social et Économique

Ces résultats de l'écart salarial entre les genres ont été soumis pour avis au comité d'entreprise et seront publiés sur le site TéléAccords.

Camille Hubert,
People Business Partner

Matthieu Eloy,
Directeur Général Indeed France SAS