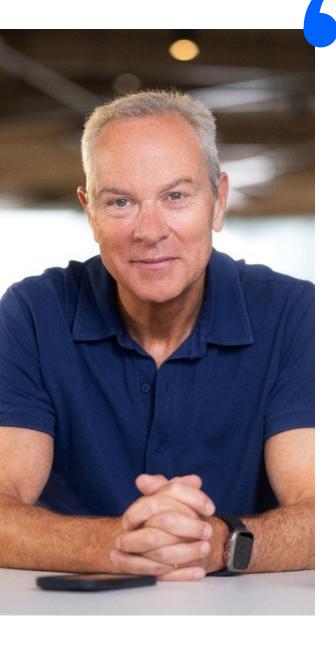
This is us.*

Rapport sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion 2023

*C'est nous.







Nick Emery, CEO

Chez Jellyfish, nous sommes convaincus que les objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) sont aussi importants que les objectifs business. Tout le monde trouve logique de fixer des objectifs en termes d'EBITDA, mais beaucoup hésitent lorsqu'il s'agit d'avoir des ambitions similaires sur la dimension DEI. Selon moi c'est une erreur, le changement ne vient que par la mise en place d'actions fortes, d'objectifs et de mesure.

Une véritable avancée sur ce domaine commence par l'empathie et évolue par l'action.

Reconnaissant l'importance de la DEI chez Jellyfish, nous nous engageons envers notre communauté où les points de vue et les perspectives diverses ne sont pas seulement accueillis mais célébrés. Notre culture valorise chaque voix, reconnaissant l'importance de perspectives diverses pour alimenter l'innovation et favoriser l'unité. Nous écoutons attentivement, apprenons continuellement et nous engageons avec une détermination constante envers les enjeux d'égalité et d'inclusion.



Synthèse

Le Rapport sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI) de Jellyfish pour 2023 représente une étape décisive dans notre engagement continu à favoriser un environnement de travail inclusif. Enraciné dans nos valeurs, ce document offre un aperçu complet du paysage de la diversité au sein de notre entreprise, illustré par les données issues du recensement DEI mené tout au long du mois de décembre 2023.

Les principales conclusions de l'enquête comprennent :

Représentativité

atteignant un taux de réponse de 66 %, l'enquête fournit une vision représentative de la composition de nos équipes et de leur engagement dans les initiatives de diversité.

Représentation démographique :

- **Genre**: les femmes représentent 54 % de notre effectif, reflétant une représentation équilibrée des genres.
- **Diversité ethnique**: 38 % de nos équipes s'identifient comme appartenant à des groupes ethniques non blancs, reflétant à la fois notre empreinte mondiale et nos engagements d'inclusion des groupes historiquement sous-représentés.
- Identité LGBTQ+: 15 % de notre ensemble s'identifient comme LGBTQ+, soulignant l'importance de favoriser un environnement inclusif.
- **Déclaration de handicap :** 11 % déclarent un handicap, démontrant l'opportunité d'incorporer de nouvelles perspectives dans nos opérations.
- Aidants: 35 % sont des aidants, soulignant l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et des systèmes de soutien en place.



Synthèse

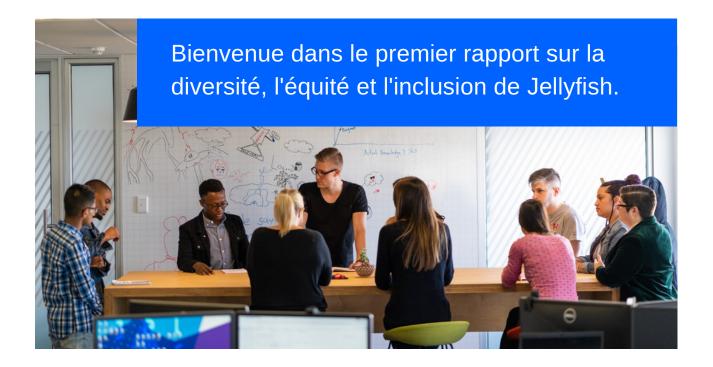
Engagement dans les initiatives DEI:

- Employee Resource Groups (ERG): 67 % des équipes ont connaissance de leur existence, et 26 % participent à un ou plusieurs d'entre eux, démontrant la reconnaissance et l'engagement envers ces communautés.
- Non-discrimination, traitement respectueux et appréciation des différences : Jellyfish a obtenu 81/100 sur ces trois aspects, indiquant une culture organisationnelle positive qui valorise l'inclusivité et l'équité.

Ce rapport met également en évidence les progrès réalisés par nos ERG dans l'autonomisation des communautés et la conduite de changements significatifs dans divers aspects de la diversité et de l'inclusion. À l'image de SheUnit qui promeut l'équité des genres, Pride Jellies qui plaide en faveur de la reconnaissance LGBTQ+, Jellyfish in Color qui se concentre sur la diversité culturelle et ethnique, Wellbeing qui aborde la santé mentale et le groupe ERG Parents qui soutient les aidants. Chaque ERG a joué un rôle dans la construction et le maintien d'un lieu de travail plus inclusif. Ces actions exercent une influence significative sur le sentiment d'appartenance des équipes et contribuent aux scores mentionnés ci-dessus.

Jellyfish

Introduction



Chez Jellyfish, nous reconnaissons la diversité comme un pilier fondamental de notre culture, de notre innovation et de notre réussite. Ce rapport est en quelque sorte une boussole, éclairant notre état actuel de diversité et servant de référence pour notre parcours futur.

Notre mission est claire : construire un lieu de travail où chaque voix est entendue et où chaque personne se sent valorisée. La diversité est notre force, et l'inclusivité stimule l'innovation et la croissance.

Dans ce rapport, nous fournissons un aperçu de notre représentation démographique, partageons les progrès réalisés par nos 'Employee Resource Groups', et mettons en lumière les projets inclusifs transformant Jellyfish.

Nous vous remercions par avance de prendre le temps de lire cet ouvrage. Ensemble, nous façonnons un avenir où chaque personne pourra exercer son juste droit de se sentir valorisé et reconnu, équitablement.



Méthodologie de l'enquête :

Le processus de recensement des données DEI est le résultat d'une collaboration entre nos services juridiques, data protection et ressources humaines pour naviguer dans la sensibilité et les considérations juridiques associées à la collecte d'informations personnelles. Dans le cadre du déploiement en France, la CNIL a également été consultée. Voici un aperçu :

- **Durée**: l'enquête a pris 6 mois de discussions et de préparation, et est restée ouverte du 7 décembre 2023 au 12 janvier 2024.
- **Plateforme**: Jellyfish a utilisé Glint, une société détenue par LinkedIn, pour garantir la cohérence et la sécurité des données.
- Protocole de données: cet accord solide garantit la confidentialité, et l'accès restreint aux données agrégées avec un seuil minimum pour l'anonymat des répondants. De plus, nous avons effectué une 'due diligence' en matière de protection des données pour toutes les spécificités propres aux 22 pays dans lesquels nous opérons.
- Participation volontaire : les répondants avaient la flexibilité de sauter des questions ou de modifier leurs réponses à tout moment.
- Anonymat: toutes les données collectées sont restées anonymes pour encourager des réponses authentiques et protéger la vie privée des participants.
- Conception des questions: l'enquête comprenait 29 questions sur différents aspects de la diversité pour obtenir une compréhension complète du paysage de Jellyfish.
- Adaptation mondiale: Une attention particulière a été accordée aux différences régionales de terminologie et de nuances culturelles, en particulier en ce qui concerne les questions liées à la culture et l'ethnicité, à l'ethnicité et au genre. Les ERG ont également validé l'ensemble du contenu, garantissant son alignement avec toutes nos communautés.
- Itération future : L'enquête est prévue pour être renouvelée annuellement avec des efforts continus pour affiner et adapter les questions en réponse aux considérations évolutives de la diversité au sein de l'organisation.



Representation

Pourquoi mener cette enquête?



Comprendre les dynamiques régionales :

Aider les Directions Générales à comprendre les obstacles potentiels de leurs régions est crucial pour aborder efficacement les défis de la diversité. En analysant les tendances des données régionales, nous pouvons cibler les domaines qui nécessitent des interventions de fond.



Représentation communautaire et leadership:

Évaluer la représentation communautaire dans différentes régions, départements et postes de direction offre des insights précieux sur la distribution de notre diversité. En fournissant au leadership une vue consolidée de ces données, nous les habilitons à prendre des décisions éclairées et à promouvoir la diversité et l'inclusion à tous les niveaux.



Autonomisation des communautés :

Aider à façonner les initiatives des 'Employee Resource Groups' (ERG) en fonction des commentaires et suggestions obtenus est essentiel à leur efficacité. En tirant parti des insights de ce recensement, les ERG peuvent désormais créer de nouveaux projets répondant véritablement aux désirs, attentes, et préoccupations qu'ont exprimés leurs audiences.



Amplification de chaque voix :

S'assurer que chaque voix soit entendue est au cœur de notre engagement à créer un meilleur environnement de travail pour nos communautés. Des pratiques de recrutement aux politiques existantes, en passant par la formation des personnes et les systèmes de soutien de l'entreprise, l'inclusivité doit imprégner chaque aspect de Jellyfish.



Genre et orientation sexuelle

Les femmes représentent 54 % de notre ensemble, dépassant légèrement la moyenne des agences Big 6, qui est de 52 %. Les personnes non binaires représentent 1 % de notre population, tandis qu'1% supplémentaire préfère ne pas répondre. Le recensement offre également des insights sur l'orientation sexuelle, avec 81 % de nos équipes s'identifiant comme hétérosexuels, 12 % comme homosexuels ou bisexuels, et 3 % comme pansexuels ou asexuels.

Représentation

Les postes de Direction au sein de Jellyfish sont occupés par des femmes à hauteur de 47 %. Ce pourcentage tend à diminuer au niveau de séniorité supérieur de la Vice-Présidence, où les femmes ne représentent que 38 % de l'ensemble des postes à ce niveau de carrière, malgré leur représentation majoritaire au sein de notre population globale.

FAITS SAILLANTS DES DONNÉES

Origine et ethnicité

Alors que 38 % de nos équipes s'identifient comme divers sur le plan ethnique, dont 12 % comme Latino; 9 % comme asiatiques (Sud, Est ou Sud-Est); 9 % comme mixtes ou de multiples origines, Moyen-Orient / Nord-Africain ou Autochtone; et enfin, seuls 4 % s'identifient comme Noirs, impliquant que des efforts ciblés sont nécessaires pour améliorer leur représentation.

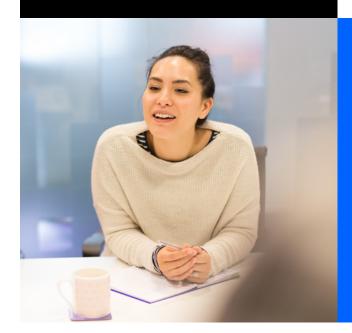
Handicap

11 % de notre population a déclaré un handicap, soulignant l'importance d'accommoder les besoins individuels et de créer un environnement inclusif pour tous.



Les questions sur la nondiscrimination, l'appréciation des différences et le traitement respectueux ont reçu des scores louables de 81/100, reflétant notre engagement à promouvoir une culture de travail respectueuse et inclusive.





Cependant, il y a une marge d'amélioration en ce qui concerne l'égalité des opportunités et le sentiment d'appartenance, avec des scores de 68 et 66 respectivement, indiquant des domaines où de nouvelles initiatives peuvent être nécessaires afin d'améliorer le ressenti de tous.



En conclusion, le Rapport sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion de Jellyfish pour 2023 sert de feuille de route pour faire progresser notre engagement en matière de DEI. En tirant parti des insights issus du recensement, plus que jamais, nous pouvons continuer à conduire un changement significatif et à créer un lieu de travail où chaque personne se sent valorisée, respectée et habilitée à réussir.





En aparté

A quoi ressemble notre population en France?



- 49 % d'entre nous sont des femmes et 50 % des hommes, sans présence de personnes non binaires.
- 55 % des postes de direction sont occupés par des femmes, 38 % au niveau de la direction senior et 40 % au niveau de la vice-présidence.
- 41 % d'entre nous sont des aidants.
- 32 % sont d'origines ethniques diverses.
- 13 % s'identifient comme homosexuels ou bisexuels.
- 6 % déclarent une incapacité (visible ou non).

En termes de scores, l'appréciation des différences atteint 84 %, le traitement respectueux 83 % et la non-discrimination 80 %. L'égalité des opportunités se situent à 70 % et le sentiment d'appartenance à 69 %. Tous ces scores qualitatifs sont au-dessus de la moyenne mondiale de Jellyfish.



Section 2

Progrès DEI: Valorisation des Communautés

Aperçu des 'Employee Resource Groups' :

Chez Jellyfish, chaque membre de l'équipe joue un rôle crucial. Le département Culture & Engagement est garant notre attention portée sur la diversité et l'inclusion. Dirigés par des membres volontaires, les ERG renforcent cet engagement en favorisant le dialogue, le soutien et l'autonomisation.





JELLYFISH IN COLOR

Cet ERG, bénéficiant d'antennes aux États-Unis, en Afrique du Sud et au Royaume-Uni, défend l'équité et l'inclusion culturelle. Il offre aux populations BIPoC (Black, Indiginious and People of Color, ou personnes noires, autochtones, ou de couleur en français) une plateforme de dialogue, plaide pour la justice ethnique et veille à ce que toutes les voix soient entendues. La mission de cet ERG est de favoriser la montée en compétence, la formation et les opportunités de carrière de leur communauté.

SHEUNIT

SheUnit s'engage à faire progresser l'équité des genres, le leadership et les opportunités pour les femmes au sein de Jellyfish. La mission de cet ERG est de créer et d'élever l'égalité au travail, d'inspirer et d'encourager la progression de carrière, et de fournir mentorat et éducation pour les femmes et leurs alliés.

PRIDE JELLIES

Dédié au soutien de la communauté LGBTQ+ au sein de Jellyfish, l'ERG Pride Jellies offre un espace sûr et inclusif. La mission de cet ERG est de favoriser le respect, la compréhension et la reconnaissance pour tous, indépendamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

WELLBEING

Axé sur la santé mentale et le bienêtre, cet ERG crée un environnement de soutien qui offre l'opportunité de discuter ouvertement de sa santé mentale, d'accéder à des ressources et de recevoir des conseils, dans le but de réduire la stigmatisation et de promouvoir une culture de bien-être.

PARENTS

L'ERG Parents sert de groupe de discussion dédié au soutien des parents actifs chez Jellyfish. Ce groupe offre un espace à cette population pour se connecter, partager leurs expériences et discuter des défis et des succès liés à leur équilibre entre vie de famille et vie professionnelle.



En plus des ERG mentionnés ci-dessus, deux groupes sont actuellement en cours de construction ; l'un vise à soutenir les personnes handicapées au sein de l'entreprise, tandis que l'autre est axé sur l'amélioration de l'impact environnemental de Jellyfish. Ces groupes en sont encore à leur stade de développement, ainsi leurs contributions recevront une plus grande attention dans le prochain rapport pour 2024.

Tous ces ERG sont essentiels à nos efforts pour construire un lieu de travail inclusif. Chaque groupe a une mission unique, mais ils contribuent collectivement à une culture d'entreprise plus inclusive en favorisant un sentiment d'appartenance, en mettant à disposition leurs ressources et en plaidant pour un changement positif au sein de Jellyfish. Dans les sections suivantes, nous examinerons les progrès et les initiatives entreprises par ces ERG, mettant en évidence leur impact tangible sur notre organisation.

Progrès dans les initiatives DEI:

Dans cette section, nous mettons en avant certains des jalons clés atteints grâce aux initiatives menées par nos 'Employee Resource Groups', aux côtés des progrès propres à Jellyfish en tant qu'employeur. Bien qu'il soit impossible de couvrir toutes les initiatives de manière exhaustive, nous avons choisi de mettre en avant les réalisations notables, indépendamment des communautés qu'elles représentent, afin de souligner l'importance de ces accomplissements et leur lien avec la promotion d'un environnement de travail juste et impartial.



Éducation et prise de parole avec Jellyfish in Color :

En 2023, Jellyfish in Color a promu une série d'événements éducatifs réunissant des universitaires, des partenaires, des clients et des figures importantes de l'industrie BIPoC. Ces événements visaient à éduquer nos populations sur le marketing inclusif, couvrant des sujets allant de la collaboration intra-équipe et de la création de valeur dans la publicité à l'impact au-delà de l'industrie et à la promotion de l'égalité à tous les niveaux de notre entreprise.





Mesure des écarts de rémunération entre les genres :

Reconnaissant un écart de rémunération entre les genres selon les localisations de nos bureaux, nous avons lancé une task force visant à réduire cette disparité conformément à notre nouveau processus de performance. L'écart mondial actuel se situe à 15,8 %, et nous nous engageons à une amélioration continue jusqu'à ce que nous atteignons un équilibre parfait dans l'ensemble de l'entreprise, indépendamment du genre. La task force initiée par SheUnit promeut activement un leadership diversifié et aborde les disparités salariales. Pour porter cette initiative, nous avons établi des KPls spécifiques pour chaque pays, mettant en évidence la diversité comme une priorité. Toutes les Directions Générales et Responsables de départements disposent d'un tableau de bord personnalisé pour un suivi complet de leurs progrès individuels.



Amélioration de la Politique de Soutien aux Aidants :

L'engagement de Jellyfish à soutenir les aidants actifs se manifeste dans les améliorations apportées à notre Politique de Soutien aux Aidants. Cette politique revisitée marque une première étape vers une plus grande équité mondiale, reconnaissant les responsabilités diverses des aidants et promouvant l'équité et l'inclusivité dans toutes les régions. Elle comprend des dispositions pour un congé parental renforcé, une assistance au retour au travail, un soutien aux rendez-vous prénataux, une flexibilité de télétravail à moyen terme, un budget formation pour la reprise, un soutien aux complications et des zones d'allaitement/pompage dans nos bureaux. Cette approche inclusive reconnaît les besoins de tous les aidants, y compris les couples de même sexe, les parents célibataires, les parents adoptifs et les personnes transgenres. Bien que la politique soit entièrement inclusive, elle reste ouverte à d'autres améliorations, telles que l'extension du congé, pour mieux soutenir toutes les familles chez Jellyfish.



Campagnes de Sensibilisation à la Santé Mentale :

L'ERG Wellbeing a lancé une série de campagnes de sensibilisation à la santé mentale visant à favoriser une culture de travail empathique et solidaire. À travers des groupes de soutien (abus de substances, reproduction, ménopause et deuil), des ateliers, des activités saines et des forums ouverts, l'ERG a oeuvré pour la sensibilisation aux problèmes de santé mentale, le démantèlement des stigmates et a promu une culture de compréhension et de soutien.





Programme de Formation Culturelle Inclusive :

Culture & Engagement a lancé un programme de formation régionale inclusive pour inculquer une compréhension approfondie de nos valeurs à l'échelle mondiale et notre engagement à être un employeur inclusif. Le programme aborde les défis potentiels découlant des différences régionales, prévenant les perceptions de non-inclusivité ou de manque de respect envers nos différentes cultures. Adapté aux régions confrontées à des problèmes ou à des barrières culturelles persistantes, il met l'accent sur l'empathie, la compétence culturelle et la création d'un environnement de travail collaboratif et respectueux où chaque voix est entendue et valorisée.



Culture Day:

Le Culture Day est un événement phare organisé par Jellyfish, s'étalant sur 24 heures consécutives, dédié à la présentation des progrès que nous réalisons en tant qu'employeur, à la célébration des succès de nos ERG, à la reconnaissance des défis auxquels sont confrontées nos communautés, et bien plus encore. Avec plus de 60 intervenants, principalement issus de nos équipes internes, complétés par des contributions de partenaires et de clients, cet événement vise non seulement à mettre en lumière nos réalisations, mais aussi à impliquer et éduquer nos alliés, renforçant ainsi notre culture et nos valeurs, étendant notre portée et notre impact au sein et au-delà de notre organisation.









Campagne 'My Coming Out Story':

Pride Jellies a lancé la puissante campagne 'My Coming Out Story', en accord avec les valeurs de l'entreprise et encourageant nos équipes à partager leurs récits vidéo personnels de coming out. Cette initiative a offert une tribune libre à tous afin de sensibiliser sur les défis personnels, les succès et les barrières auxquelles ces personnes ont été confrontées, parfois également en tant que parents LGBTQ+. La campagne vise à favoriser l'acceptation et la compréhension, créant un environnement plus inclusif pour tous les membres de la communauté Jellyfish. Grâce à des récits authentiques, cette campagne a contribué à cultiver l'empathie et le respect, renforçant notre engagement à construire un lieu de travail où chaque personne se sent valorisée et acceptée pour ce qu'elle est, de la manière la plus authentique.



Initiative 'Work With Me':

L'initiative 'Work With Me' est une campagne interne conçue pour sensibiliser aux besoins uniques de nos populations neurodivergentes. Cette campagne vise non seulement à éduquer sur la neurodiversité, mais aussi à mettre en évidence le soutien spécifique nécessaire pour ces membres de notre équipe. L'initiative a été intégrée dans nos canaux de communication, notamment Slack, permettant à nos populations d'exprimer facilement leurs modes de communication préférés, favorisant un environnement où chaque personne se sent valorisée et prise en compte.

• • •

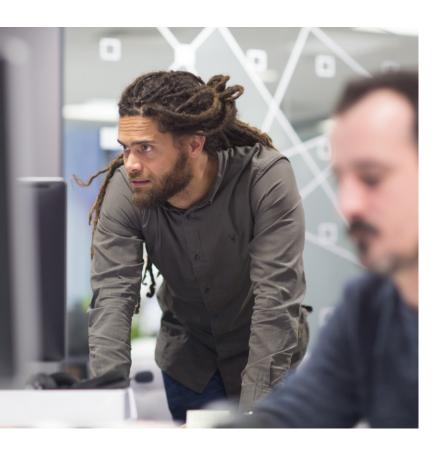
Ainsi, grâce aux efforts collectifs de nos équipes, nous nous efforçons continuellement de créer un lieu de travail qui célèbre la diversité, promeut l'inclusivité et favorise un sentiment d'appartenance et de respect.



Nos plans pour l'avenir :

Pour demain, nous nous préparons à un tournant dans nos initiatives DEI. Cette nouvelle enquête joue un rôle central dans nos plans futurs, fournissant aux Directions Générales une mesure complète de la représentation diversifiée existante dans leurs régions. Ces données ont été transformées en KPIs DEI Régionaux, priorisés à part égale aux côtés de leurs KPIs commerciaux. De surcroît, ces Directions ont également reçu un objectif personnalisé de réduction de l'écart de rémunération entre les genres dans leurs régions d'ici la fin de l'année 2024.

Par ailleurs, ces données de recensement sont d'outil précieux pour les ERG, les aidant à comprendre les besoins de leurs communautés respectives. Cette nouvelle approche informera l'élaboration de plans d'action ciblés visant à favoriser l'inclusivité et à générer un changement significatif.



Parallèlement, le déploiement d'un framework de maturité des ERG, actuellement en phase de test, présente une opportunité de raffinement et de soutien pour établir une structure cohérente. Ce cadre fournit une approche systématique pour que les ERG alignent leurs enjeux, leurs stratégies et leurs objectifs organisationnels. Équipés d'une même courbe de maturité, les leaders d'ERG peuvent évaluer leur stade actuel de développement et tracer une trajectoire claire pour leurs actions futures.

Grâce à la collaboration et au partage des meilleures pratiques, toutes les parties prenantes sont prêtes à avoir un impact collectif et à propulser les objectifs DEI de Jellyfish vers de nouveaux sommets l'année prochaine.



Section 3 Défis et Opportunités



Photo prise lors de Heritage Day 2023 en Afrique du Sud. Cet événement national célèbre la riche histoire et la diversité culturelle de l'Afrique du Sud, en soulignant l'importance de l'unité et de la compréhension entre ses différentes communautés.



Défis dans nos efforts DEI:



Réduire l'écart de rémunération :

le chantier de la réduction de l'écart de rémunération entre les genres demande une approche nuancée pour garantir une rémunération équitable sans créer involontairement des disparités pour les populations non minoritaires, conformément aux valeurs de notre nouveau processus d'évaluation de la performance individuelle. Il nécessite la mise en œuvre de mesures de fond qui rectifient les inégalités historiques tout en évitant de nouvelles formes d'inéquité.



Promouvoir la diversité dans le leadership :

un défi majeur consiste à promouvoir la diversité au sein de l'équipe de direction sans céder au tokenisme. Il s'agit de développer des stratégies qui priorisent les promotions basées sur le mérite et créent des voies pour la montée équitable en séniorité de tous, favorisant un environnement où la compétence et le mérite sont les principaux moteurs de la croissance professionnelle.



Impliquer davantage nos équipes :

avec notre focus organisationnel sur la croissance, l'un des principaux défis est d'impliquer activement nos populations dans ces initiatives DEI. Les équipes opèrent souvent avec une bande passante limitée, et les impliquer dans la création d'un changement significatif sans alourdir leur charge de travail existante est une mission délicate. Cela nécessite de favoriser une culture qui encourage la participation active, offre la possibilité de contribuer à son échelle et, avec le temps disponible qui lui est propre, afin d'œuvrer collectivement à la création d'un lieu de travail plus inclusif.



Opportunités d'amélioration et de croissance :

7

Tirer parti des résultats de l'enquête DEI :

cette étude nous a fourni des informations inestimables qui n'étaient pas disponibles auparavant. Avec ces données à notre disposition, les actions et initiatives menées par l'entreprise – en particulier par nos ERG – peuvent désormais être basées sur des faits plutôt que sur des suppositions. Cela marque une transformation significative pour ces groupes volontaires, leur permettant de réajuster leurs missions en fonction des besoins et des réalités de leurs communautés. Nous avons maintenant l'opportunité de tirer parti de ces informations pour apporter des changements significatifs et combler nos lacunes en matière de représentation, d'inclusion et d'équité au sein de Jellyfish. Notre objectif, en tant que marque et qu'employeur, est que Jellyfish devienne un acteur reconnu pour son engagement sincère et efficace sur ces sujets essentiels et universels.



Responsabiliser l'engagement des équipes :

le défi d'engager nos audiences en tant qu'agents actifs du changement offre l'opportunité de favoriser une culture d'autonomisation et de collaboration. En impliquant nos équipes dans nos initiatives DEI, nous tentons de cultiver un sentiment d'appropriation et d'engagement envers nos objectifs communs. L'enjeu pour Jellyfish est de créer des moments de dialogue ouvert, puisque la participation de chaque personne permet de renforcer le moral d'une part, la rétention, mais aussi la satisfaction globale, ce qui conduit à une productivité accrue et à une culture organisationnelle plus dynamique et résiliente.



Stratégies pour surmonter les défis et tirer parti des opportunités :



Mise en œuvre de politiques et de pratiques inclusives :

pour relever les défis de rapprochement de l'écart de rémunération entre les genres et de promotion de la diversité dans le leadership, nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques et des pratiques inclusives qui priorisent l'équité et la transparence. En établissant des lignes directrices claires pour une rémunération et une promotion équitables, nous pouvons garantir que les membres de notre équipe sont récompensés en fonction de leurs contributions et de leurs capacités, favorisant une culture de méritocratie et d'égalité des chances.



Cultiver une culture de collaboration et de soutien :

surmonter les défis d'engagement de nos populations, en tant qu'agents de changement, implique de favoriser une culture de collaboration et de soutien, surtout dans le contexte de nos initiatives DEI. Nous nous concentrerons sur la création d'un cadre de communication clair entre le leadership et l'ensemble de l'entreprise, travaillerons avec les responsables de départements afin qu'ils puissent repérer, chérir et favoriser l'inclusion dans leurs équipes, continuerons à développer des modules de formation visant à éduquer nos équipes sur les avantages des différences et le rôle que la culture (locale et d'entreprise) joue, continuerons à encourager une culture du feedback et de reconnaissance entre les équipes et les pairs.



Conclusion

Le Rapport sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion de Jellyfish pour 2023 sert de parcours réfléchi mettant en évidence à la fois les progrès réalisés et les points d'amélioration au sein de notre organisation.

O1

Reconnaissance de la diversité et engagement :

grâce à l'enquête réalisée, nous avons obtenu des informations clés sur la composition de notre équipe et son engagement dans les initiatives de diversité. Bien que nous célébrons nos réalisations en maintenant une représentation équilibrée des genres, en favorisant la diversité ethnique et en encourageant l'engagement avec nos ERG, nous reconnaissons également qu'il reste beaucoup à faire.

02

Progrès continu et apprentissage :

notre parcours vers une plus grande inclusivité est marqué par les progrès et l'apprentissage. Nous avons fait des progrès dans la promotion des droits LGBTQ+, de l'équité entre les genres, de la diversité ethnique, de la neurodiversité, de la sensibilisation à la santé mentale et du soutien aux aidants. Cependant, nous reconnaissons aussi que ces efforts ne représentent qu'une fraction du travail nécessaire pour créer un lieu de travail véritablement inclusif.





Nous reconnaissons aussi les défis à venir et nous nous engageons à favoriser un environnement où la diversité est célébrée, et où chaque voix est entendue. Grâce à des efforts collectifs, à l'humilité et à un engagement envers l'amélioration continue, nous continuerons à faire progresser nos initiatives DEI et à créer un lieu de travail qui reflète nos valeurs universelles.

En tant qu'employeur, nous encourageons un dialogue ouvert systématique, la rétroaction et l'engagement actif de toutes nos équipes alors que nous naviguons ensemble sur ce chemin. Vos perspectives, vos expériences et vos idées sont précieuses alors que nous travaillons à construire une communauté Jellyfish plus diversifiée, équitable et inclusive. Ensemble, favorisons la diversité, défendons l'inclusivité et créons un lieu de travail où chaque personne se sent valorisée, respectée et habilitée à apporter le meilleur d'elle-même.

Contact:

Culture & Engagement cultureandengagement@jellyfish.com