



Synthèse sur l'I&D 2024

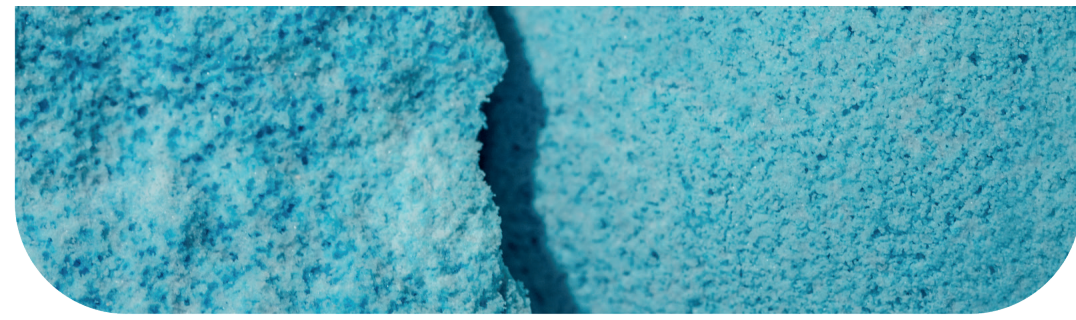


Table des matières

[Lettre de notre responsable de la diversité →](#)

[Notre vision de l'I&D →](#)

[La représentation de notre personnel →](#)

[Notre progression vers nos objectifs →](#)

[La constitution d'un vivier de talents diversifié →](#)

[La promotion d'un lieu de travail inclusif et diversifié →](#)

Les opportunités d'apprentissage

Les Pinclusion et Pinspiration Groups

[La création d'un produit positif →](#)

Le Fonds Inclusif pour la Création

La technologie basée sur le type de morphologies

[Réflexions finales →](#)



La lettre de Nichole Barnes Marshall

Lorsque j'ai rejoint Pinterest en tant que responsable de la diversité en 2022, je savais que je m'embarquais dans l'expérience la plus enrichissante de ma carrière. Chaque jour, mon équipe et moi avons la mission et le plaisir de contribuer à bâtir une entreprise qui inspire le monde.

La mission de Pinterest est d'apporter à chacun l'inspiration pour créer la vie qui lui plaît. Nous permettons à des centaines de millions de personnes, issues de tous horizons, de rechercher, d'enregistrer et d'acheter des idées inspirantes pour s'épanouir au maximum dans leur vie.

L'accomplissement d'une mission aussi extraordinaire repose sur la constitution d'équipes extraordinaires, capables de comprendre, de réfléchir et de répondre aux attentes d'une audience mondiale. Pour guider nos efforts, nous avons développé notre philosophie Pinclusion : une culture inclusive dans laquelle les employés s'épanouissent grâce à leur représentation et à un sentiment d'appartenance, où les utilisateurs se réalisent grâce à l'inspiration, et où Pinterest grandit grâce à l'innovation.

Comme le montre cette synthèse sur l'inclusion et la diversité (I&D) 2024, nous faisons des progrès dans toute l'entreprise, et notamment sur les points suivants :

- La diversité au niveau de la direction, en particulier en matière de parité, les femmes occupant près de la moitié des hauts postes de direction (VP et au-delà) à l'échelle mondiale ;
- Des opportunités d'apprentissage continu – avec des organisations comme Values Partnerships et Right To Be – afin que chaque employé dispose des outils nécessaires pour créer un environnement de travail inclusif ;
- Nos Pinclusion Groups (nos groupes de ressources pour les employés), en plein développement, qui offrent aux employés de nouvelles opportunités pour tisser des liens et se créer une communauté en dehors du travail.

Les équipes diversifiées et de classe mondiale de Pinterest produisent des résultats. Notre entreprise a terminé l'année 2023 dans sa position la plus forte depuis des années, prête à atteindre de nouveaux jalons de croissance en matière de chiffre d'affaires et d'engagement utilisateur. Mais soyons clairs : malgré toutes nos avancées en matière d'I&D, nous avons encore du pain sur la planche.

La constitution d'une entreprise véritablement inclusive et diversifiée est un travail permanent. Mais notre engagement à l'égard de cette mission ne faiblira jamais, nous assurant de rester à la pointe de l'innovation, faisant progresser les valeurs de notre entreprise, et étant fondamental pour le succès de notre organisation.

Je suis plus que reconnaissante envers tous nos employés pour leur contribution à faire de Pinterest un endroit si spécial. Notre personnel est au cœur de tout ce que nous faisons. Ce sont ses idées et son talent qui font de Pinterest une entreprise si appréciée. Et je sais que notre avenir sera encore plus radieux si nous travaillons ensemble à créer une entreprise encore plus inclusive et diversifiée chaque jour, chaque semaine, chaque mois, et sur le long terme.

Notre vision de l'inclusion et de la diversité

Pinterest a pour mission audacieuse de permettre aux internautes du monde entier, de San Francisco à São Paulo, de découvrir les idées les plus inspirantes et de les intégrer à leur vie.

Pour accomplir cette mission, il est essentiel de constituer une entreprise inclusive et diversifiée. Nous voulons faire de Pinterest un lieu de travail où les actions et l'identité de chaque employé actuel et futur sont célébrées, où chaque personne peut développer son talent et faire évoluer sa carrière, et qui procure à chaque collaborateur un sentiment d'appartenance et d'encouragement à l'atteinte de son plein potentiel.

L'inclusion est au cœur de notre philosophie Pinclusion. Ce principe nous tient réellement à cœur, car nos autres efforts ne peuvent aboutir sans une culture inclusive. Nous nous efforçons de créer un lieu de travail qui donne à chacun la sensation de pouvoir utiliser sa voix, partager ses idées, développer ses talents, et bâtir sa carrière. Nous voulons que, à la fin de sa journée de travail, chaque employé se sente valorisé, respecté et soutenu.

Avec cette base en place, nous aspirons également à attirer et accueillir les meilleurs talents du monde. Pour nous, la diversité est bien plus qu'une initiative en ressources humaines : c'est un élément essentiel de la croissance de notre entreprise dans chacune de ses fonctions. Le rassemblement de collaborateurs aux parcours et aux points de vue variés stimule la créativité et permet l'innovation, des lancements de produits à la création de campagnes marketing mémorables. Cela enrichit également nos discussions en interne et nous permet de mieux répondre aux besoins de nos communautés.

Les êtres humains derrière nos effectifs

Pour constituer des équipes véritablement inclusives et diversifiées, il faut faire preuve d'audace et avoir le courage d'emprunter de nouveaux chemins.

Pinterest a été l'une des premières entreprises technologiques à partager publiquement la composition démographique de ses effectifs. Nous avons également été parmi les premiers à annoncer des objectifs publics visant à accroître la représentation des employés.

Pourquoi ? Parce que la transparence est la base de la responsabilisation. Et la responsabilisation suscite l'action et le progrès. Nous voulions créer une culture nous permettant d'apprendre de nos erreurs, de bâtir une entreprise et des équipes plus fortes, et de célébrer nos progrès.

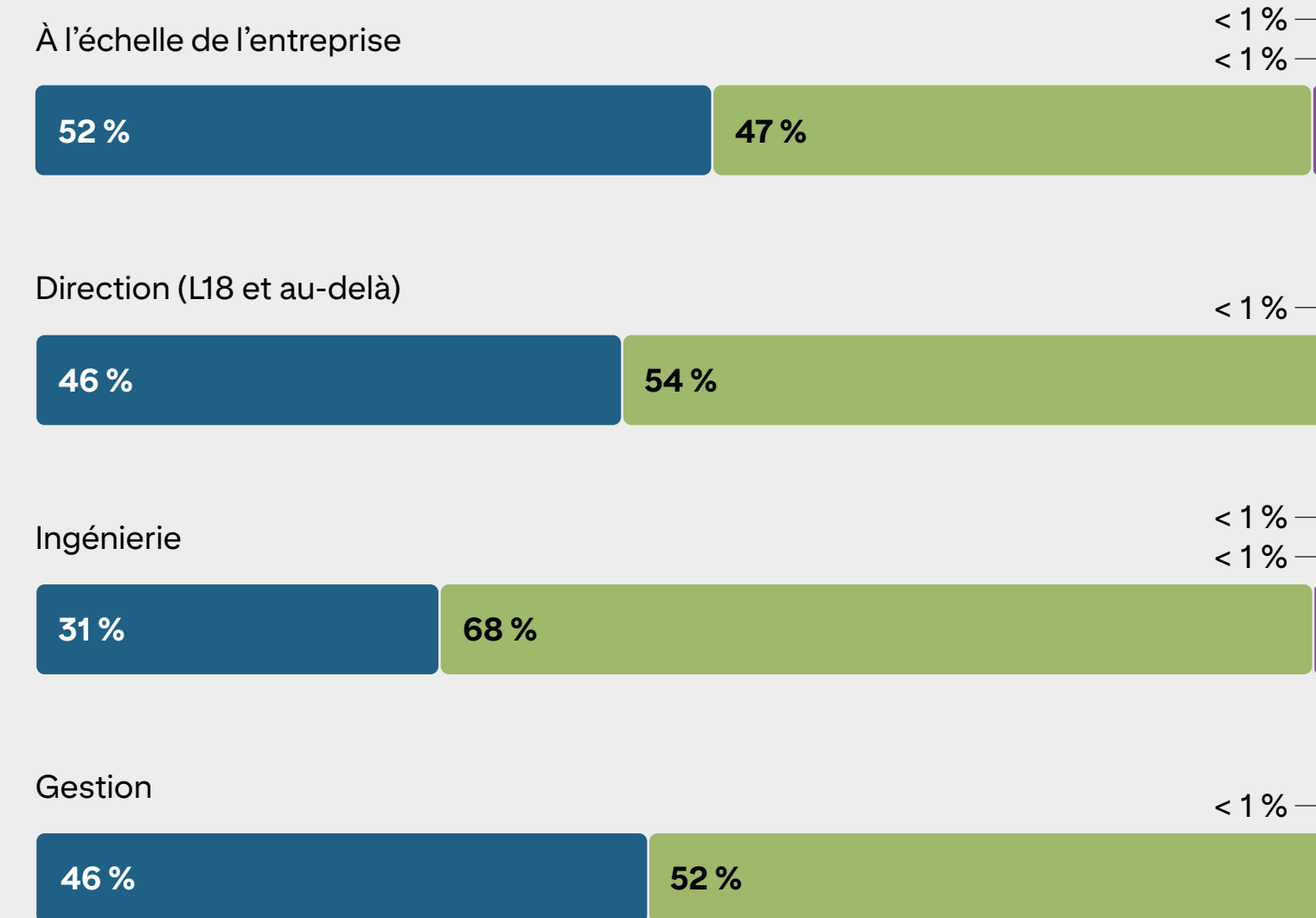


La représentation des identités de genre

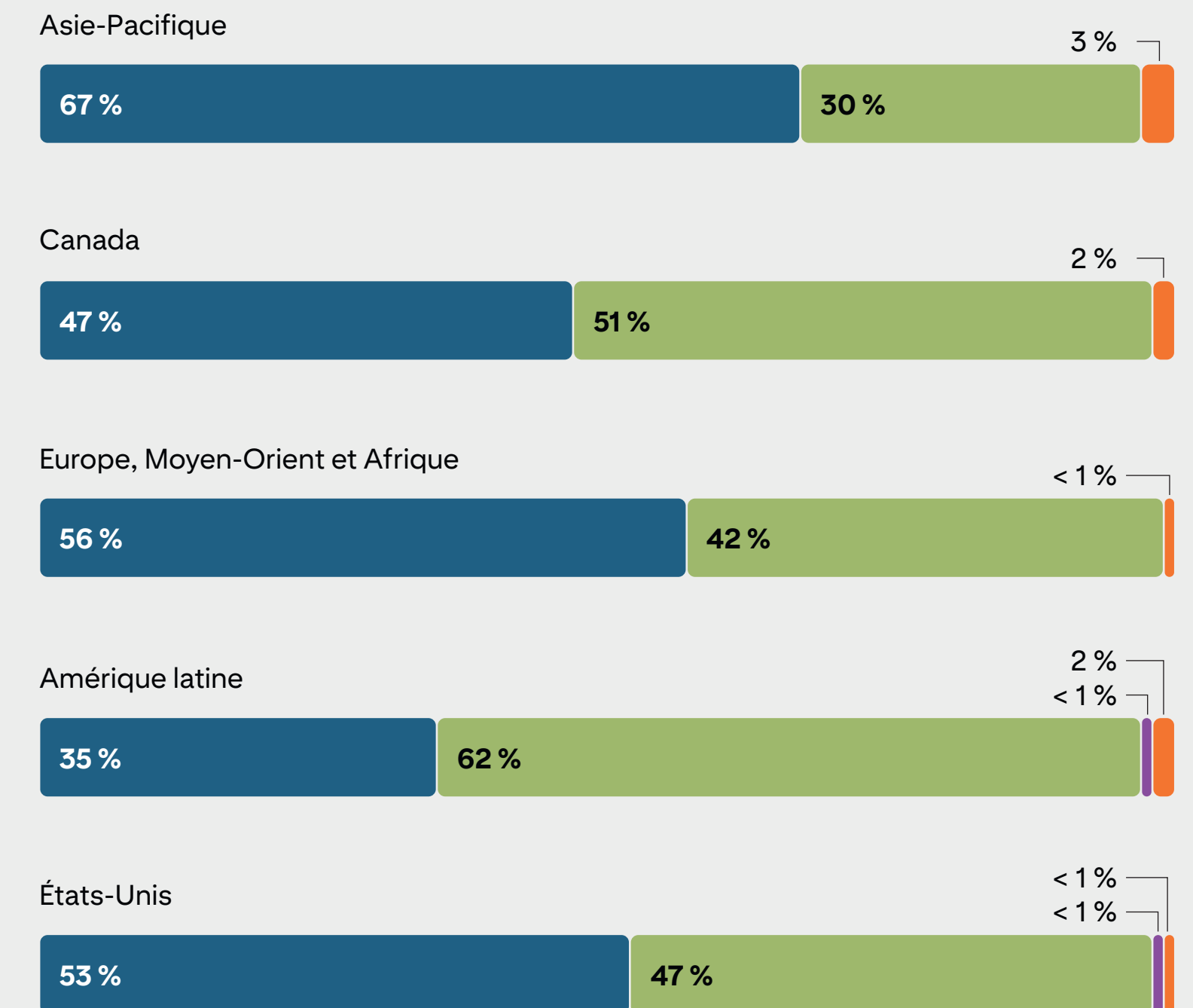
Voici un aperçu de la composition démographique de notre entreprise (en 2023)

- Femmes
- Hommes
- Non binaires et non conformes aux identités de genre
- Identité de genre non précisée

Au niveau international



Au niveau régional



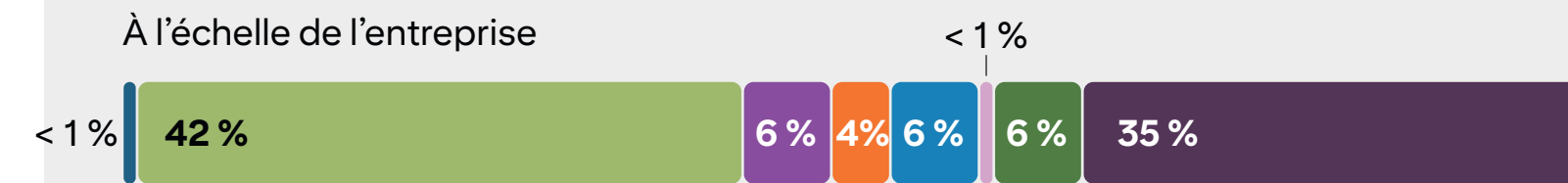
La représentation des origines ethniques

Voici un aperçu de la composition démographique de notre entreprise (en 2023)

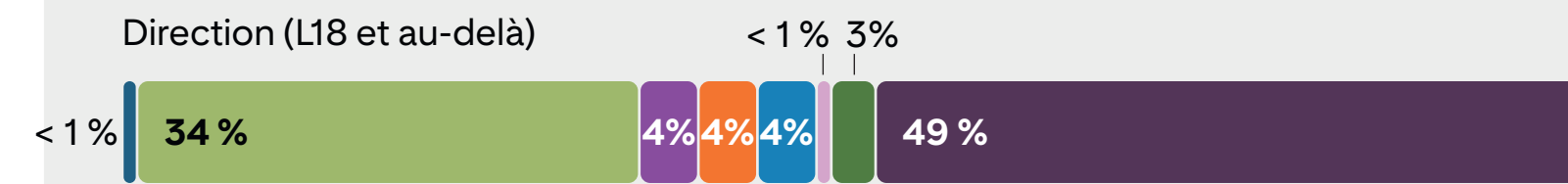
- Natifs d'Alaska, Amérindiens, natifs d'Hawaï et/ou des îles du Pacifique
- Asiatiques
- Noirs
- Refus de se prononcer
- Latino-américains ou hispaniques
- Du Moyen-orientaux
- Plusieurs origines ethniques
- Blancs

États-Unis

À l'échelle de l'entreprise



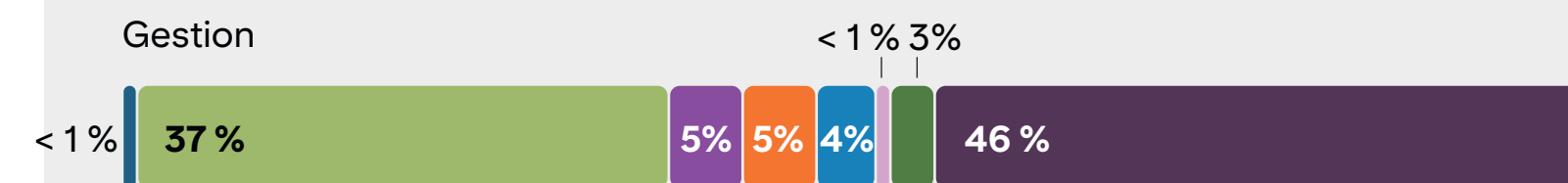
Direction (L18 et au-delà)



Ingénierie



Gestion



États-Unis, personnes s'identifiant à plusieurs origines ethniques

Natifs d'Alaska, Amérindiens, natifs d'Hawaï et/ou des îles du Pacifique



Asiatiques



Noirs



Latino-américains ou hispaniques



Du Moyen-orientaux



Blancs



Notes méthodologiques

Nous ne recueillons pas de données lorsque cela est expressément interdit par la loi locale ou mettrait en danger la sécurité de nos employés. Certains chiffres peuvent ne pas atteindre 100 % une fois additionnés en raison de l'arrondissement des valeurs. Pour les chiffres supérieurs à 1 %, nous arrondissons au nombre entier le plus proche. Les chiffres inférieurs à 1 % sont renseignés sous < 1 %. Un chiffre égal à 0 % signifierait qu'aucun employé ne s'identifie au groupe en question et n'est donc pas représenté dans nos visualisations. Les postes de direction concernent les employés dans la catégorie L18 et au-delà (directeurs et au-delà). Notez que la classification des postes a changé en 2023 : les postes de direction étaient classés dans la catégorie L7 et au-delà en 2022, puis dans la catégorie L18 et au-delà à partir de 2023. Les postes d'ingénierie concernent les employés à temps plein qui relèvent de l'organisation de l'ingénierie, à l'exclusion des assistants de direction. Tous les rapports sur les identités de genre reflètent les données mondiales, sauf indication contraire. Les catégories « Femmes » et « Hommes » incluent les employés transgenres, en fonction de l'identité de genre à laquelle ils s'identifient. Actuellement, les données sur les origines ethniques ne portent que sur nos employés basés aux États-Unis. Le terme « Asiatiques » inclut les employés qui s'identifient comme originaires d'Asie du Sud, d'Asie du Sud-Est, et d'Asie de l'Est. Nous prévoyons de partager ce type d'informations plus précises à l'avenir lorsque nous aurons atteint notre seuil de participation. « Refus de se prononcer » est une option que nos employés peuvent sélectionner de manière active. La catégorie « Plusieurs origines ethniques » représente les employés qui s'identifient à plus d'une origine ethnique. Nos statistiques relatives à l'objectif d'accroissement de la représentation des employés s'identifiant comme natifs d'Alaska, amérindiens, noirs, latino-américains ou hispaniques, ou bien natifs d'Hawaï et/ou des îles du Pacifique portent sur les employés qui s'identifient à plusieurs origines ethniques énumérées ci-dessus.

Notre progression vers nos objectifs

Pour renforcer nos équipes et notre entreprise, nous nous sommes concentrés sur trois objectifs publics d'I&D en 2023 :

Objectif n° 1 : porter à 20 % la représentation des employés américains s'identifiant comme noirs, latino-américains ou hispaniques, amérindiens, natifs d'Alaska, et natifs d'Hawaï et/ou des îles du Pacifique à l'échelle de l'entreprise



Nous continuons de travailler à porter la représentation des employés américains qui s'identifient comme natifs d'Alaska, amérindiens, noirs, latino-américains ou hispaniques, et natifs d'Hawaï et/ou des îles du Pacifique à 20 %. En 2020, ils étaient représentés à hauteur de 12 %.

Fin 2023, ils étaient représentés à hauteur de 17 %. S'il y a bien eu une augmentation considérable par rapport aux 12 % de 2020, c'est-à-dire depuis que nous nous sommes fixé cet objectif, le niveau actuel de leur représentation n'a pas évolué depuis l'an dernier. Nous nous concentrons sur les initiatives qui favorisent le progrès, telles que l'inscription de nos priorités en matière d'I&D dans les programmes RH, dans les partenariats et à travers la sensibilisation de l'ensemble des employés afin d'amener une plus grande responsabilisation.

Objectif n° 2 : porter à 25 % le nombre de postes de direction en ingénierie occupés par des femmes et des personnes aux identités de genre marginalisées



Les ingénieurs jouent un rôle essentiel dans le développement et dans les activités de Pinterest. Or, historiquement et dans l'ensemble du secteur, les femmes et les personnes aux identités de genre marginalisées ont rencontré des obstacles à l'entrée de ce domaine et dans la progression de leur carrière.

Chez Pinterest, nous pensons tous que nous sommes plus forts lorsque nous supprimons ces barrières et accueillons des talents aux profils plus variés dans des rôles techniques de haut niveau. En octobre 2023, nous nous sommes fixé l'objectif de porter à 25 % le nombre de postes de direction en ingénierie occupés par des femmes et des personnes aux identités de genre marginalisées. Fin 2023, nous avons atteint les 21 %.

Objectif n° 3 : aller au bout de notre approche de recrutement diversifié pour 90 % des postes



Nous cherchons constamment à toucher les candidats aux compétences, à l'expérience et au potentiel les plus pertinents pour renforcer nos équipes chez Pinterest. Pour toucher tous les grands talents du monde, nous devons faire en sorte que le cercle des candidats inclue des candidats issus de milieux historiquement marginalisés, notamment des femmes, des personnes noires, latino-américaines ou hispaniques et issues de peuples autochtones, ainsi que des natifs d'Hawaï et/ou des îles du Pacifique. Notre approche de recrutement diversifié nous conduit à ratisser large afin de présenter aux responsables du recrutement des viviers de candidats plus diversifiés, et elle nous permet, au bout du compte, de constituer des équipes plus diversifiées et équilibrées.

En 2023, nous nous sommes fixé l'objectif de suivre l'approche de recrutement diversifié pour 90 % des postes vacants aux États-Unis. Nous avons terminé l'année à 91 %, dépassant ainsi notre objectif.

La constitution d'un vivier de talents diversifié côté recrutement et embauche

Nous voulons que les candidats issus de tous les horizons considèrent Pinterest comme l'un des meilleurs lieux de travail où passer leur temps, mettre à profit leur talent, faire un travail incroyable, et bâtir des carrières enrichissantes.

Nous travaillons chaque jour à l'acquisition d'une telle réputation et utilisons un certain nombre de leviers créatifs afin de constituer un vivier de talents diversifié côté recrutement et embauche, comme le prouvent les initiatives décrites ci-après.

- **Des communautés de talents et des partenariats de recrutement** – Chez Pinterest, nous collaborons avec des organisations qui partagent nos valeurs. Nos initiatives de recrutement ciblées portent sur des partenariats avec des événements et des organisations, notamment [AfroTech](#), [Lesbians Who Tech & Allies](#), [l'AISES](#), et [Sistas in Sales](#), qui étendent notre engagement auprès de candidats hautement qualifiés. Par exemple, sur notre stand AfroTech en 2023, nous avons été rejoints par Danielle Moore, dite « Yaya », créatrice de contenu cheveux, styliste agréée, cheffe d'entreprise et créatrice Pinterest, qui coiffait les baby hair des personnes venant nous voir. Pour nous, c'était l'occasion d'offrir aux gens une inspiration en temps réel et de mettre en lumière nos initiatives d'inclusion concernant notre produit, nos offres d'emploi à pourvoir et notre mission en tant qu'entreprise.

- **Une collaboration avec des universités et d'autres établissements d'enseignement supérieur** – En 2023, l'équipe de recrutement universitaire de Pinterest a poursuivi ses web-séries « Pin it to Win it » et « ML Fall Preview », destinées aux jeunes commençant leur carrière. Celles-ci ont été conçues pour mettre en relation les étudiants, notamment ceux issus de milieux sous-représentés, avec l'équipe d'ingénieurs de Pinterest. Les plus de 450 personnes les ayant suivies ont ainsi pu poser des questions sur différents sujets, allant de la préparation aux entretiens techniques aux conseils de carrière généraux, et ce en toute confiance. C'est en partie grâce à ce programme que 14 % du total des stagiaires et des jeunes diplômés embauchés étaient des femmes, des natifs d'Alaska, des Amérindiens, des personnes noires, latino-américaines ou hispaniques, ou bien des natifs d'Hawaï et/ou des îles du Pacifique.

- **Le programme d'apprentissage Pinterest** – Notre programme d'apprentissage donne aux candidats issus de milieux technologiques non traditionnels et/ou rencontrant des barrières à l'entrée du secteur technologique la possibilité de démarrer leur carrière chez Pinterest. Nous mettons l'accent sur l'apprentissage sur le tas et proposons aux candidats qui cherchent à lancer leur carrière un mentorat individuel ainsi que le soutien nécessaire pour réussir en tant qu'employés à temps plein dans le domaine de leur choix. Pour les éditions de 2022 et 2023, nous avons organisé notre deuxième programme d'apprentissage spécial produits ainsi que notre septième programme d'apprentissage spécial ingénierie. Au total, 26 apprentis ayant suivi ces programmes ont ensuite rejoint Pinterest en tant qu'employés à temps plein.

La promotion d'un lieu de travail inclusif et diversifié

La constitution d'une entreprise véritablement inclusive et diversifiée ne repose pas que sur le travail d'une équipe I&D ou d'un service RH : elle dépend de l'engagement de chaque employé à créer un sentiment d'appartenance.

Pour nous, cela commence par nos dirigeants les plus haut placés, à savoir l'équipe de direction et le conseil d'administration de Pinterest, qui présentent des identités de genre, des origines ethniques, des compétences et des expériences diverses.

Nous nous attachons également à fournir à chaque employé la formation et les outils nécessaires pour porter l'un de nos principes d'entreprise les plus chers : la création d'un sentiment d'appartenance. Chaque personne contribue à notre culture par ses actions, qu'elles soient grandes ou petites. Bien souvent, ce sont les petites expériences du quotidien qui font naître (ou pas) le sentiment de sécurité et d'estime chez quelqu'un dans un environnement donné, que ce soit les visios à deux, les séances de brainstorming en équipe, la façon dont les employés se présentent dans les couloirs des locaux de Pinterest, ou encore les échanges de messages sur Slack. C'est pourquoi nous offrons à nos employés de nombreuses opportunités d'apprentissage, de sorte que chacun se comporte correctement avec les autres, et ce tous les jours et à chaque instant.

Nous sommes fiers de nous être associés aux organisations suivantes en 2023 :



[Values Partnerships](#) est la plus grosse agence d'impact social appartenant à une personne noire aux États-Unis. L'organisation gère [Gauge](#), qui a réalisé des études de classe mondiale pour Pinterest afin d'éclairer son approche sur différents points, des fonctionnalités produit inclusives à la programmation du mois du patrimoine. Values Partnership nous a également aidés à organiser le conseil consultatif en matière d'inclusion Pinterest.



Les dirigeants de Pinterest ont suivi la formation spéciale DEI ainsi que le programme de coaching en leadership inclusif d'[Activate Inclusion](#). Ces compétences et outils nouvellement acquis nous permettront d'appliquer les principes de l'inclusion et de la diversité dans tous les domaines de travail.



[Right to Be](#) a pour objectif d'apprendre aux gens à mettre fin au harcèlement. Dans le cadre de notre partenariat avec cette organisation, nous avons eu la fierté de lancer la Bystander Intervention Education (« Formation à l'intervention de témoins »), qui prépare nos employés de sorte qu'ils gagnent en efficacité en tant qu'alliés.



En avril 2023, nous avons organisé un échange communautaire animé par [/dev/color](#), une puissante communauté d'ingénieurs logiciels, de technologues et de cadres noirs, avec des technologues noirs travaillant chez Pinterest et ailleurs.

Les Pinspiration Groups

Chez Pinterest, nous considérons qu'il faut soutenir les employés qui veulent faire le bien. En 2022, nous avons lancé les Pinspiration Groups, des espaces permettant aux collègues d'entrer en contact autour de causes communes liées à une priorité d'entreprise, telles que l'amélioration de la santé mentale et la construction d'un avenir plus durable. Nous aimons voir nos équipes se réunir pour trouver de nouvelles façons de bâtir un monde plus inspiré. Actuellement, nous avons trois Pinspiration Groups en place :

- **Pinside Out** – Ce Pinspiration Group, le premier que nous avons élaboré, offre un espace unique de mise en relation entre collègues autour des sujets concernant la santé mentale. Pinterest aspire à être un espace sûr et positif, à la fois en tant que produit et en tant qu'entreprise. Cette communauté apporte un soutien de plusieurs manières, notamment entre pairs par le biais d'Healthy Hours (« Heures de santé ») mensuelles (avec des forums ouverts et des discussions guidées) et par des sessions de méditation en groupe. [révision nécessaire]
- **PinPlanet** – Cette communauté climatique dirigée par des employés a pour mission de créer un avenir durable à travers l'action climatique. Les dirigeants de PinPlanet ont organisé des ateliers d'information, amené les employés à agir en redonnant aux communautés, et travaillé avec les utilisateurs de Pinterest à la création de contenus axés sur un mode de vie plus durable.
- **Caregivers@** – Notre toute dernière communauté dirigée par des employés, née en 2023, s'est attachée à promouvoir et défendre une communauté inclusive soutenant toutes les personnes devant s'occuper de quelqu'un dans la création d'une vie leur plaisant, à travers l'équilibre entre développement personnel et professionnel.

Les Pinclusion Groups

Nos groupes de ressources pour les employés de Pinterest, appelés Pinclusion Groups, font naître un sentiment d'appartenance chez nombre de nos employés. En plus d'offrir aux employés des espaces d'apprentissage concernant les intérêts et questions identitaires ainsi que de mise en relation avec des collègues en dehors de leur travail quotidien, nos Pinclusion Groups leur permettent de gagner en leadership et concrétisent les valeurs de notre entreprise.

Voici un aperçu des Pinclusion Groups et de quelques-unes des nombreuses initiatives de membres ayant apporté des progrès :

asians®

Notre Pinclusion Group asiatique a mis en lumière la mosaïque de communautés au sein du patrimoine diversifié asiatique et insulaire du Pacifique à travers les célébrations du festival de la mi-automne, de Diwali et du Mois du patrimoine philippino-américain.

Blackboard

Notre Pinclusion Group noir a lancé sa première campagne externe pour le [Black History Month](#) et a organisé sa première rencontre de groupe de ressources pour les employés noirs, à laquelle les collaborateurs de 10 autres entreprises internationales ont participé.

latin®

Notre Pinclusion Group latino-américain s'est concentré sur le développement de carrière en ouvrant l'accès aux dirigeants par le biais de conversations informelles dans l'esprit du « cafecito », d'ateliers sur la définition des objectifs et d'un soutien lors des évaluations de performance. Il a également lancé un guide pour les entreprises locales latino-américaines, accompagné les entreprises locales appartenant à des personnes latino-américaines pour des événements organisés à l'international, et collecté plus de 20 000 \$ pour le [Hispanic Scholarship Fund](#) et pour la [fondation internationale WeLoveU](#).

PinAble

En 2023, PinAble a accueilli l'entrepreneure et défenseure des droits des personnes en situation de handicap Keely Cat-Wells à l'occasion du Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le groupe continue de défendre l'accessibilité au sein de l'entreprise et de notre produit, tout en donnant des conseils en la matière.

Plndigenous

Notre groupe dédié aux employés issus de peuples autochtones et à leurs alliés a organisé une série de séances de bien-être avec [Nazbah Tom](#), une praticienne en thérapie somatique, pour aider nos employés à renouer avec leur esprit, leur corps et leur âme. Ce groupe a également organisé des sessions d'écoute et d'apprentissage avec la juge de la Cour suprême Cherokee Shawna Baker ainsi que l'auteur et journaliste chez Vogue Christian Allaire.

pride®

Notre Pinclusion Group LGBTQIA (lesbienne, gay, bisexuel, transgenre, queer, intersexe, asexuel)+ a organisé des déclarations publiques en soutien à cette communauté pour lutter contre la propagation des lois et discours discriminatoires à l'international. Dans le cadre de notre engagement en faveur du mariage pour tous au Japon, Pinterest a participé en tant qu'entreprise d'appui à l'initiative [Business for Marriage Equality](#) et a contribué à l'exécution de notre campagne [Pride & Progress](#) de 2023.

Vets®

Vets@ a organisé des événements de bénévolat et des collectes de fonds pour des organisations telles que [Swords to Plowshares](#) et [Run In The Dark](#). En collaboration avec Pride@, le groupe a également réuni un panel composé de membres de SPARTA, la principale organisation de défense, de soutien et de sensibilisation des militaires transgenres aux États-Unis.

women®

Women@ a mis en place des cercles de réseautage, des opportunités de mentorat et un programme de développement du leadership pour les employés de Pinterest. En 2023, le groupe a lancé une campagne intitulée Women& pour souligner et amplifier les différentes identités des femmes, ainsi que pour s'associer délibérément et de manière réfléchie à tous nos Pinclusion Groups.

La création d'un produit positif sur lequel chaque personne se sent à sa place et inspirée

Ce qui rend le travail chez Pinterest si spécial, c'est notre mission et l'opportunité que nous avons d'inspirer le monde. Chaque mois, des centaines de millions de personnes se rendent sur Pinterest à travers le monde pour découvrir des idées qui reflètent leurs centres d'intérêt propres.

Nous voulons que chaque utilisateur qui ouvre Pinterest vive une expérience positive qui reflète ses goûts et sa culture, quelle que soit son identité ou son origine. Cela implique de créer un produit qui procure un sentiment d'appartenance, et nous nous y attelons de plusieurs manières.

Le Fonds Inclusif pour la Création

Pour remplir notre mission, l'expérience produit sur Pinterest doit être aussi diversifiée que notre base d'utilisateurs. En 2021, nous avons lancé un Fonds Inclusif pour la Création à destination des créateurs de contenu issus des communautés noires, latino-américaines, LGBTQIA+, asiatiques, autochtones et en situation de handicap. Le programme offre un soutien financier et éducatif aux créateurs Pinterest qui inspirent nos utilisateurs avec leurs idées et leurs passions.

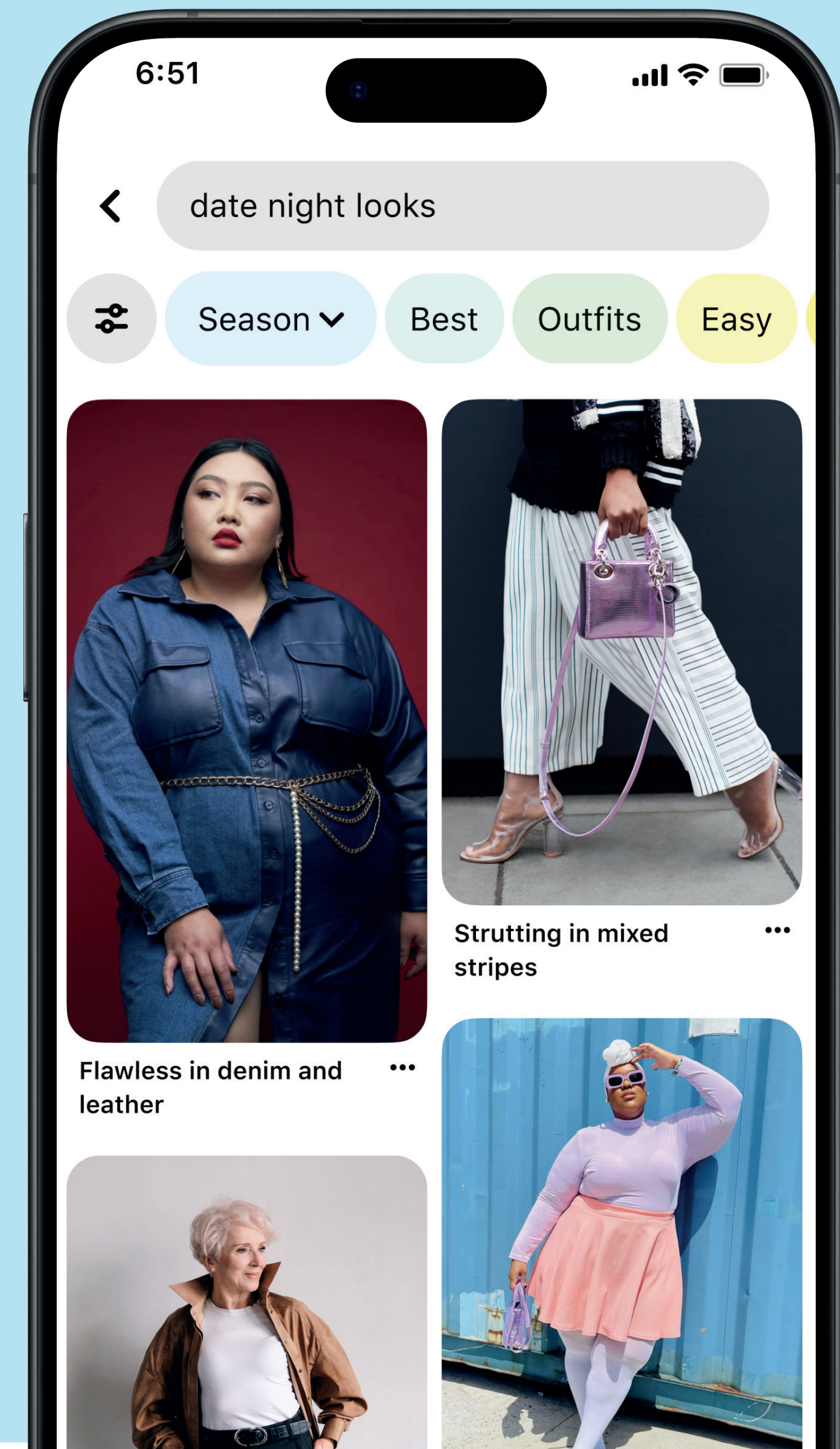
En 2023, nos efforts ont notamment porté sur le soutien aux créateurs noirs dans le cadre du Black History Month au Royaume-Uni, aux créateurs LGBTQIA+ à l'occasion de la marche des fiertés de Berlin, et aux créateurs mode et beauté plus size basés aux États-Unis et au Canada.

Nous avons également annoncé l'élargissement du Fonds Inclusif pour la Création à cinq pays supplémentaires, à savoir le Canada, l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse et la France.

La technologie basée sur le type de morphologies

En 2023, nous avons ajouté une nouvelle technologie prenant en compte le type de morphologies à notre série d'innovations en matière d'IA inclusive. Nous adaptons les algorithmes de Pinterest de sorte à augmenter la représentation des différents types de morphologies dans les résultats de recherche et dans les Épingles similaires. Ainsi, si, par exemple, une personne recherche des idées de tenues pour une soirée romantique, elle se verra proposer des résultats incluant de nombreux types de morphologies.

Actuellement disponible aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande, notre technologie analyse la silhouette, la taille et la forme pour identifier différents types de morphologies à partir des plus de 3,5 milliards d'images sur la plateforme.



Réflexions finales

Nous avons de nombreuses victoires à célébrer et de nombreuses leçons à tirer de notre parcours en matière d'inclusion et de diversité. Aujourd'hui, nous sommes fiers de la place centrale qu'occupe l'I&D dans tout ce que nous faisons chez Pinterest, de la constitution de nos équipes à la matérialisation de notre vision produit, en passant par la pérennisation de notre entreprise sur le long terme.

Il s'agit d'un véritable travail d'équipe. Nous adressons nos remerciements les plus sincères à nos employés pour leur engagement à l'égard de ce travail. C'est avant tout leur initiative et leurs idées qui rendent tout cela possible.

Si vous souhaitez rejoindre notre entreprise et vous unir à nous pour soutenir notre cause, n'hésitez pas à explorer [les postes ouverts](#) ou à vous inscrire à notre [communauté de talents](#), afin de suivre les actualités inspirantes concernant les talents, les opportunités et les nouveautés au sein de l'entreprise. Qui sait, peut-être que, un jour, vous construirez une carrière qui vous plaira ici même chez Pinterest.



