

Rapport annuel Diversité et Inclusion 2025

Poursuite de nos progrès

Présents dans plus de 20 pays et 50 villes, nous savons que la diversité des cultures et des points de vue fait partie de nos forces. Il s'agit non seulement d'un atout pour notre entreprise et pour nos équipes, mais aussi un levier pour mieux accompagner nos clients, les aider à avancer plus vite, à voir plus large et à atteindre leurs objectifs.

Notre stratégie reste structurée autour des cinq piliers définis en 2021 : responsabilité, recrutement, inclusivité, éducation et communauté. Depuis, nous avons continué à renforcer notre accompagnement des parents

qui travaillent et des talents sous-représentés grâce au programme Elevate, à structurer le retour après des absences de longue durée, à rassembler nos équipes autour de sujets parfois sensibles via la série Let's Talk, et bien plus encore.

Nous sommes fiers d'intégrer la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de nos activités, en collaborant étroitement avec nos équipes à travers le monde, en apprenant les uns des autres et en continuant à construire une entreprise dont nous pouvons être fiers.



Olivier Padiou
PDG

Allier ancrage local et collaboration globale

Depuis le lancement de notre démarche diversité et inclusion en octobre 2021, nous avons franchi de nombreuses étapes importantes. De la publication de notre premier rapport annuel à la mobilisation de notre conseil mondial D&I réunissant des représentants de plus de 20 implantations, jusqu'à la création de notre programme de parrainage, Elevate. Nous avons également lancé des communautés à l'échelle du groupe, dédiées notamment aux femmes et aux parents actifs, ainsi que le Menopause Café. Ces initiatives nous ont permis d'engager des évolutions concrètes.

C'est un parcours dont nous sommes fiers. En tant qu'entreprise riche de la diversité de ses collaborateurs, de ses pays et de ses clients, nous avons toujours fait le choix de la collaboration. Celle-ci s'exprime entre pairs, au-delà des fuseaux horaires, des frontières et des régions, afin que chacun puisse tirer parti des connaissances et des expériences présentes au sein de Valtech. Dans ce cadre, l'action locale joue un rôle central. En adaptant nos programmes globaux aux réalités locales, nous avons pu continuer à progresser et construire une stratégie qui évolue avec nos équipes et répond à leurs besoins.



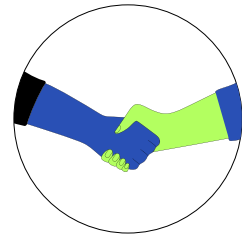
Sheree Atcheson
Senior VP Groupe
Diversité et Inclusion



Les cinq piliers de la diversité et de l'inclusion

Recrutement

Nous veillons à ce que notre processus de recrutement atteigne des profils variés grâce à des mesures adaptées et équitables.



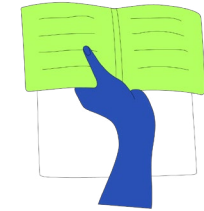
Responsabilité

Nous assumons pleinement cette stratégie en partageant nos données, nos réussites et les leçons apprises.



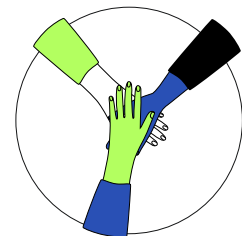
Formation

Nous donnons la priorité à la formation à l'échelle mondiale grâce à un parcours D&I personnalisé, incluant des modules pour les leaders, les équipes et tous les collaborateurs.



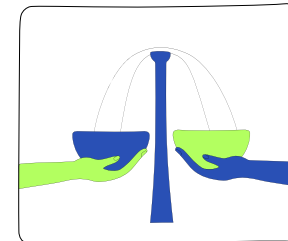
Communauté

Nous favorisons la collaboration, en rassemblant Valtech autour de nos valeurs – share, dare, care.



Inclusivité

Nous créons des environnements inclusifs pour tous, en mettant l'accent sur l'équité et le sentiment d'appartenance.



En 2025, nous avons poursuivi le déploiement et l'ancrage de notre stratégie en cinq piliers au sein de l'ensemble de nos entités. Nous avons mis l'accent sur des actions à l'échelle globale, régionale et locale, afin d'assurer une approche cohérente et adaptée aux réalités du terrain



La data au cœur de notre démarche

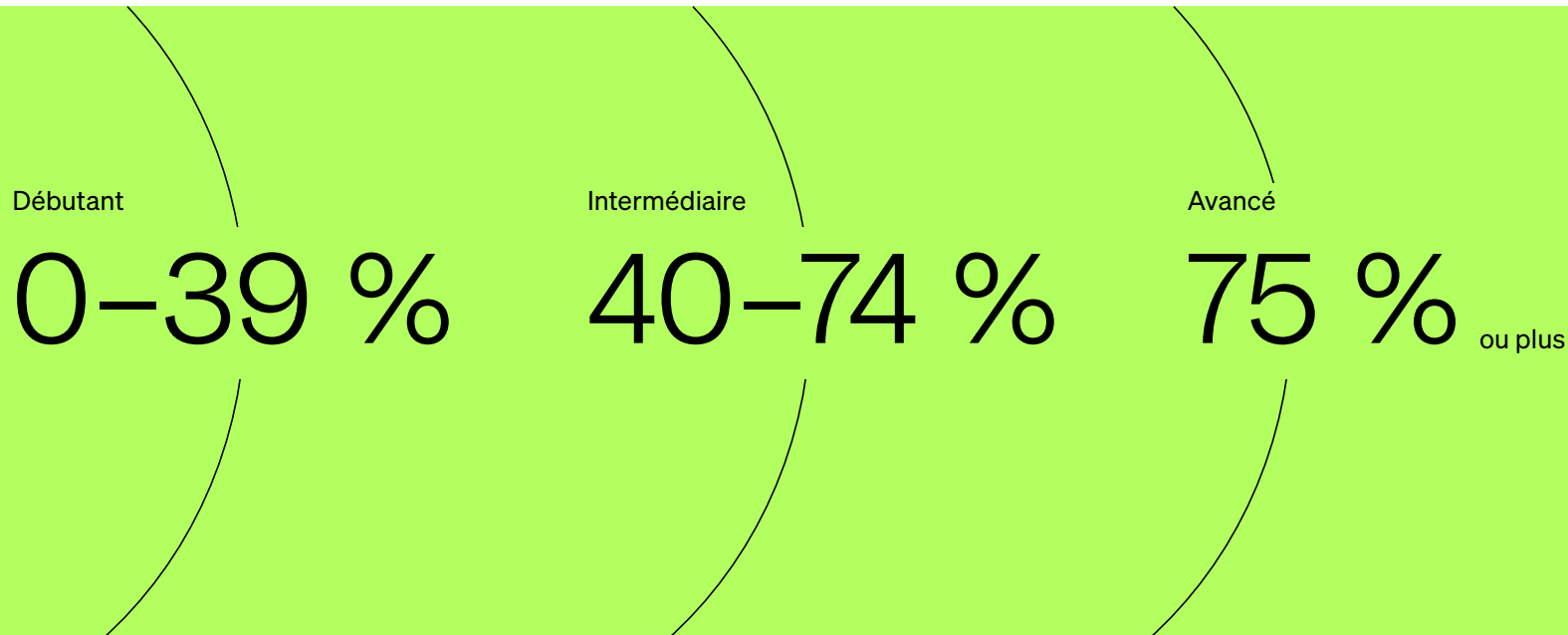
Toutes nos initiatives sont mesurées à partir de données, ce qui nous permet de suivre nos progrès et d'identifier les moments où nous devons ajuster nos approches.



Notre indice de maturité

Chez Valtech, il est essentiel de suivre et de comprendre l'évolution de notre maturité en matière de diversité et d'inclusion.

Cela nous permet d'apporter un soutien ciblé là où il est le plus nécessaire et de progresser collectivement. L'indice de maturité D&I a pour objectif de fournir à chaque région une évaluation annuelle de ses avancées. Chaque initiative ou question est évaluée selon trois niveaux : débutant, intermédiaire ou avancé, avec la grille suivante :



Cet outil facilite les comparaisons entre régions et permet de piloter des améliorations durables. Il permet d'accompagner nos équipes People & Culture dans leur progression, tout en maintenant une approche cohérente, fidèle à la méthode Valtech. Désormais dans sa quatrième année, cet indice continue d'évoluer.

L'ensemble des entités et services répondent à plus de 100 questions, réparties selon nos cinq piliers. Ces questions évaluent les actions mises en place à l'échelle des entités dans le cadre de cette stratégie. L'indice intègre également les données de représentation équilibrée (lorsqu'elles sont disponibles) ainsi que les résultats des enquêtes d'engagement, afin de mieux comprendre le ressenti des collaborateurs sur leur environnement de travail.



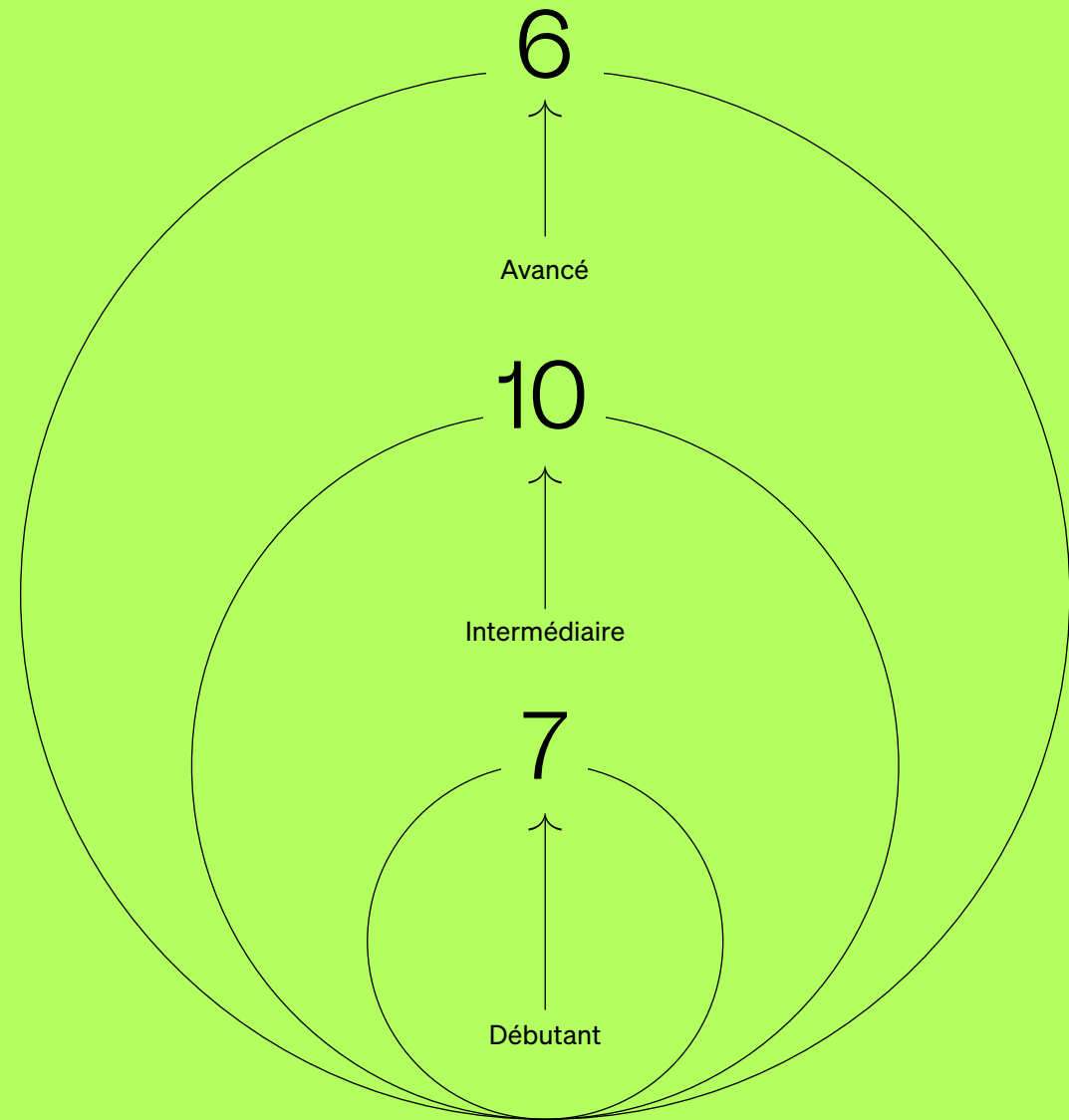
Représentation au sein de l'entreprise

Dans l'ensemble des entités et services de Valtech, la part de femmes s'élève à environ 35 %. Nous sommes conscients que la diversité ne se limite pas à une approche binaire du genre et nous travaillons à enrichir ce champ d'analyse.

Chaque année, de nouvelles questions sont intégrées en fonction du contexte, des priorités propres à Valtech et d'autres facteurs. Maintenir un même niveau de score nécessite donc un effort constant et une capacité d'adaptation.

Parmi les 20 domaines évalués en 2025 et également mesurés en 2024, 60 % des entités Valtech ont amélioré leur niveau de maturité en matière de diversité et d'inclusion en 2025.

2025



2024

6 Débutant



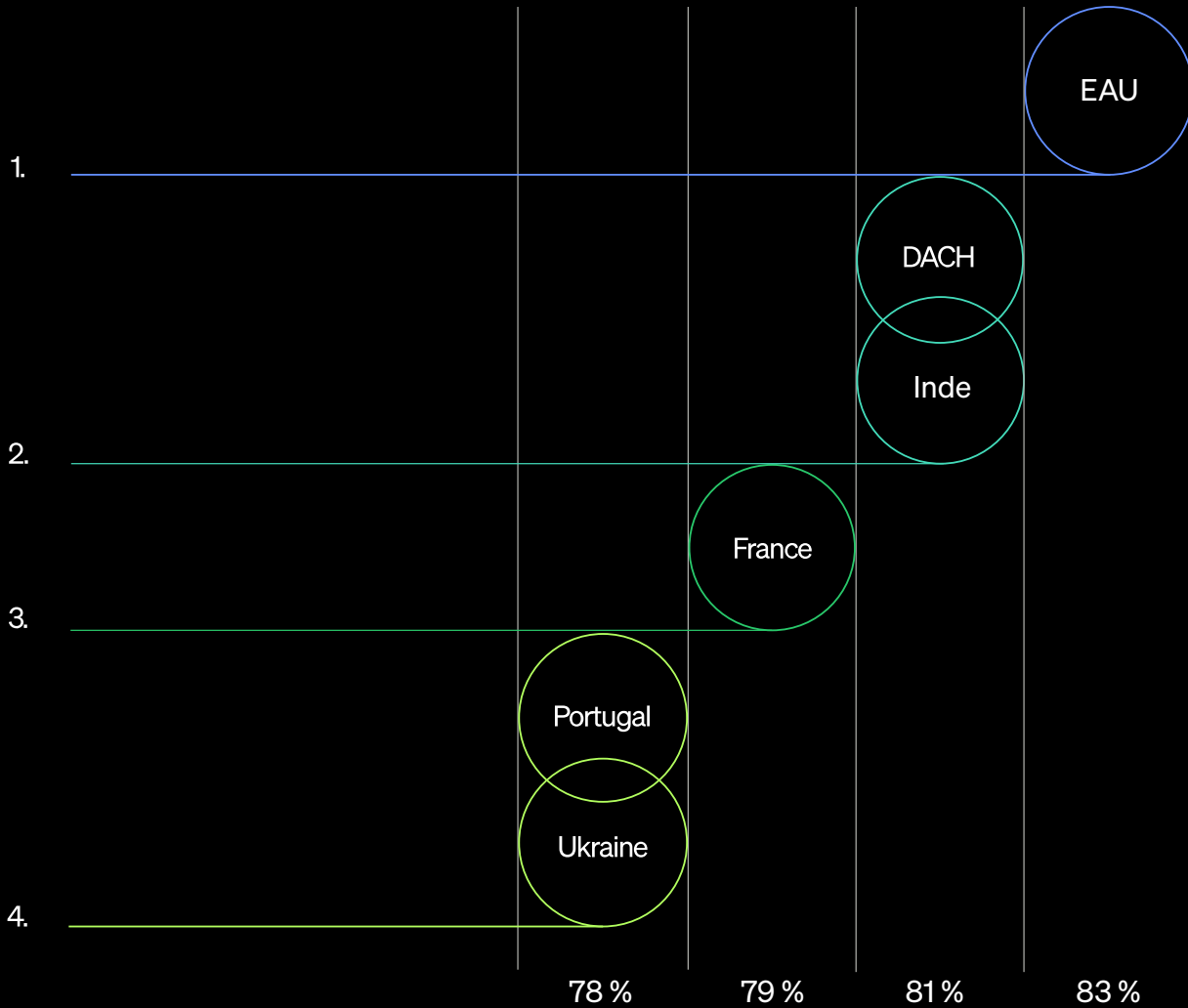
16 Intermédiaire



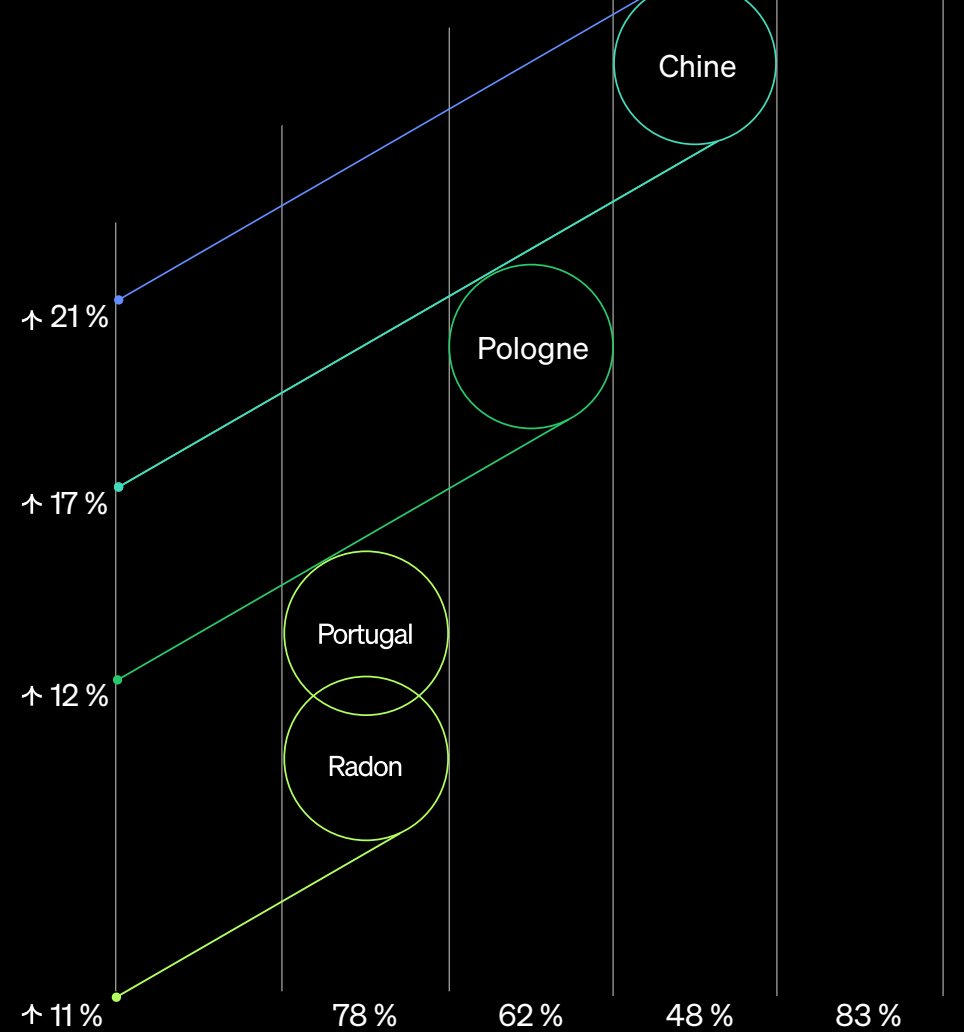
3 Avancé



Meilleurs scores



Plus fortes progressions





Tendances

01

La région APMENA (+11 %) affiche la plus forte progression parmi les grandes régions depuis 2024.

02

Le pilier le plus avancé est la Responsabilité, avec un taux moyen de complétion de 63 %. Le moins avancé est l'Éducation, avec un taux moyen de 49 %.

Les entités de niveau Avancé se concentrent principalement sur les piliers Éducation (89 %) et Responsabilité (88 %). Les entités de niveau Intermédiaire se concentrent sur la Responsabilité (62 %) et l'Inclusivité (59 %). Les entités de niveau Débutant se concentrent sur la Responsabilité et le Recrutement (44 % chacun).

03

85 % des centres de distribution européens, 75 % d'APMENA, 71 % des marchés européens et 67 % des Amériques se situent aux niveaux Intermédiaire ou Avancé.

04

La Suisse figure dans le top 3 depuis quatre années consécutives. L'Inde y figure depuis trois ans. La France y figure depuis deux ans.





Données de recrutement

Avancé

44%

(+4 % par rapport à 2024)



Intermédiaire

39%

(+3 % par rapport à 2024)



Débutant

36%

(+4 % par rapport à 2024)



Nous observons également une corrélation entre les entités et services les mieux classées dans notre indice de maturité et la proportion de femmes recrutées.

La part de femmes recrutées est plus élevée dans les entités de niveau Avancé.

39 % +2 %

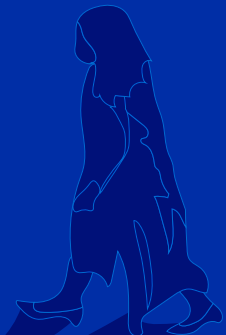
des recrutements chez Valtech concernaient des femmes en 2025

par rapport à 2024



Le ressenti de nos collaborateurs

les enseignements des enquêtes sur l'engagement



Chez Valtech, nous cherchons à comprendre comment nos collaborateurs perçoivent la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Pour cela, nous menons des enquêtes trimestrielles auprès de l'ensemble des équipes, en offrant un espace anonyme et sécurisé où chacun peut s'exprimer librement et partager son ressenti.

Ce rythme nous permet de mettre en place des actions concrètes après chaque enquête et d'en mesurer les effets dans la durée.

Nous avons lancé ces enquêtes en janvier 2022 et, depuis, les résultats restent globalement stables, avec de légères variations comprises entre 0,1 et 0,3 point au fil des années. Nous savons que le ressenti des collaborateurs évolue, notamment en fonction des contextes locaux. Dans ce cadre, le maintien de scores stables sur ces dimensions clés reste un indicateur positif.

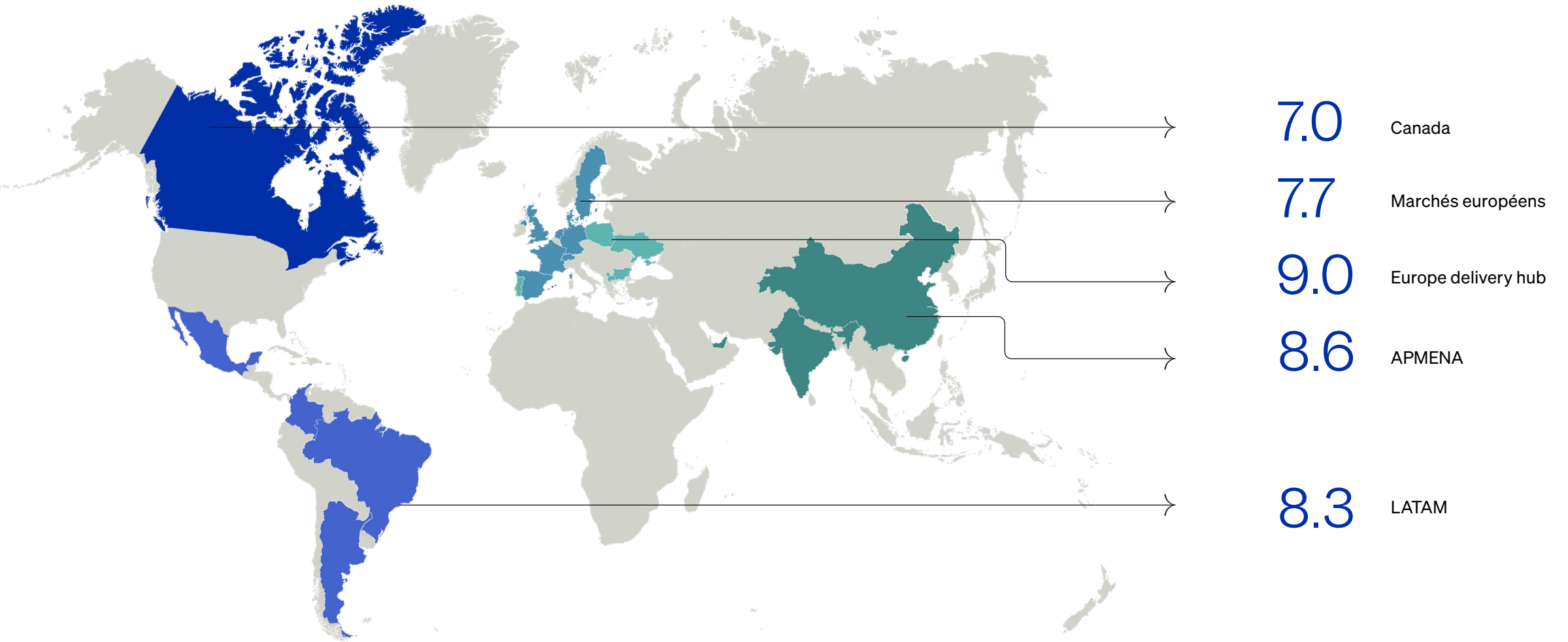


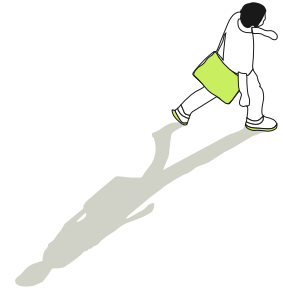
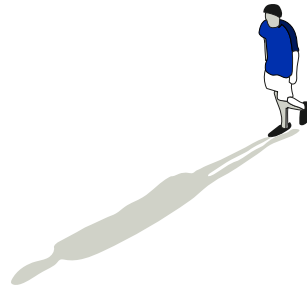
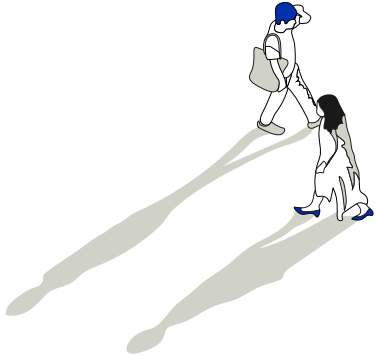
Données

Perception globale de la diversité et de l'inclusion chez Valtech :

8.0

score stable depuis le début de l'année 2025.





Valtech overall

Homme

Femme

Non-binaire

Genderfluid

Je préfère m'auto-identifier

Je préfère ne pas répondre

Diversité et inclusion

« Je suis satisfait(e) des efforts de Valtech en matière de diversité et d'inclusion (par exemple en termes de genre, d'origine ethnique, de handicap ou de situation socio-économique). »

8.0

8.3

7.8

6.9

6.8

6.5

6.5

Liberté d'opinion

« Au travail, mon opinion semble être prise en compte. »
« Mon manager accorde de l'importance à mon avis. »

8.0

8.2

7.9

8.3

8.9

6.7

7.1

Inclusivité

« Chez Valtech, les personnes de tous horizons sont acceptées pour ce qu'elles sont. »
« Je ressens un sentiment d'appartenance chez Valtech. »
« Je me sens reconnu(e) en tant que personne chez Valtech. »

8.1

8.3

8.0

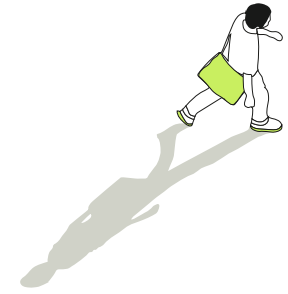
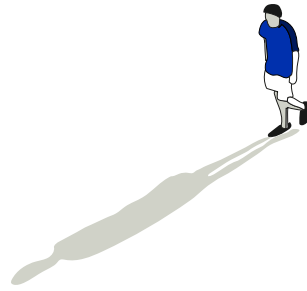
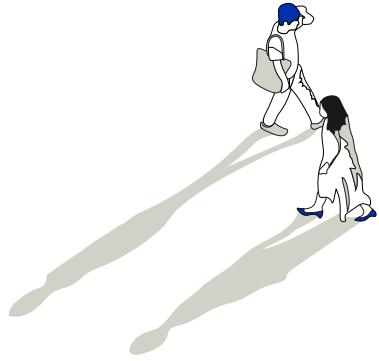
8.3

7.9

6.6

6.7





Valtech overall

Homme

Femme

Non-binaire

Genderfluid

Je préfère m'auto-identifier

Je préfère ne pas répondre

Accueil

“ Chez Valtech, les personnes de tous horizons sont acceptées pour ce qu'elles sont. ”

8.7

8.9

8.5

8.6

8.0

7.2

7.5

Soutien managérial

“ Mon manager me fournit le soutien dont j'ai besoin pour accomplir mon travail.
“ Mon manager communique avec moi de manière ouverte et honnête. ”

8.4

8.5

8.4

9.3

8.7

8.1

7.6

Autonomie

“ Je suis satisfait(e) du niveau de flexibilité de mon organisation de travail. ”

8.8

8.8

8.7

9.4

9.0

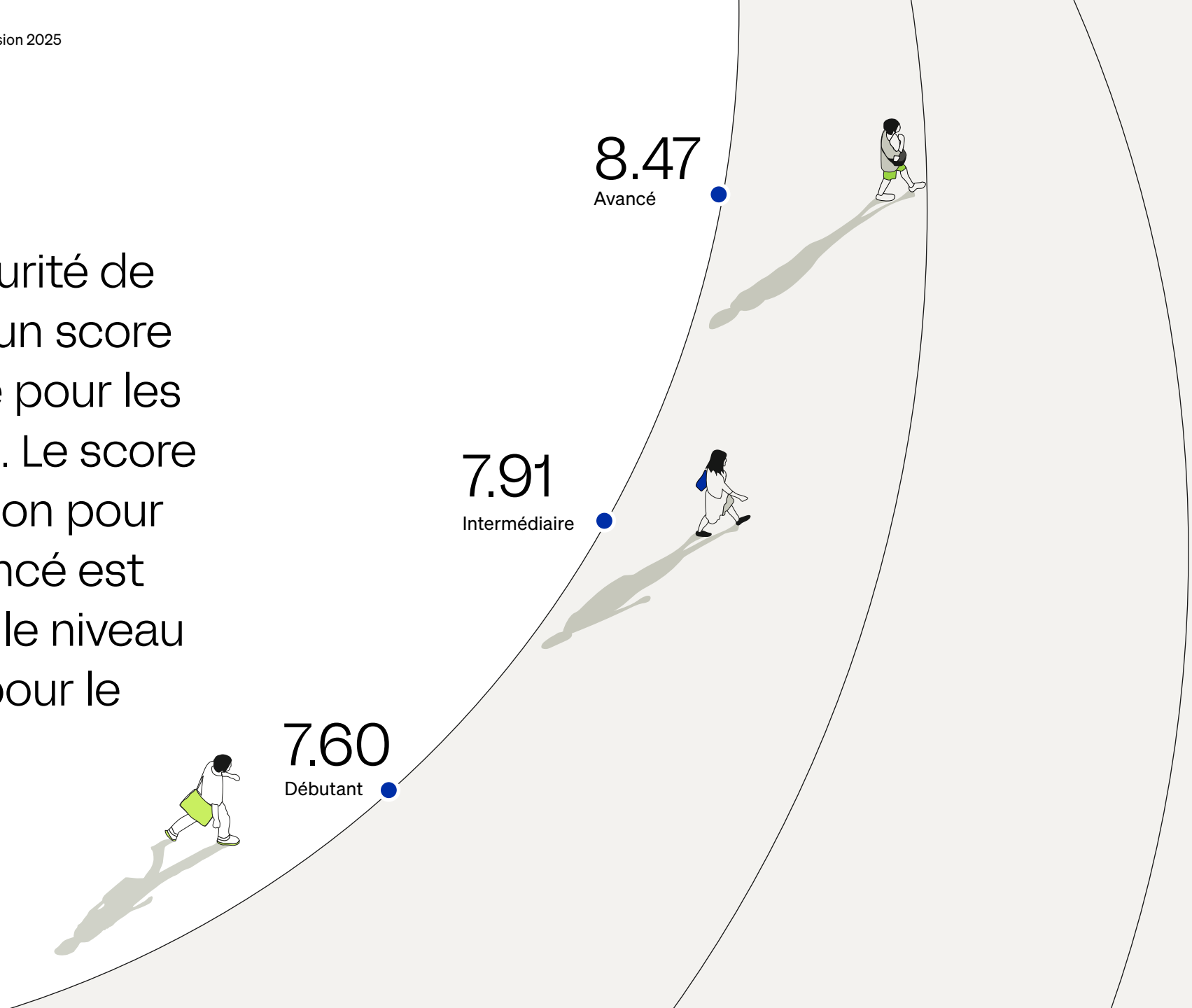
6.9

7.9



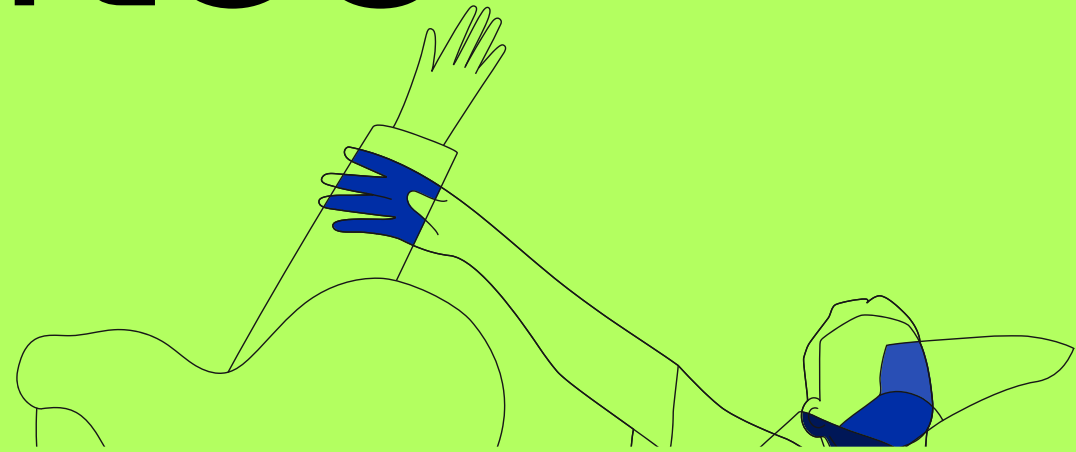
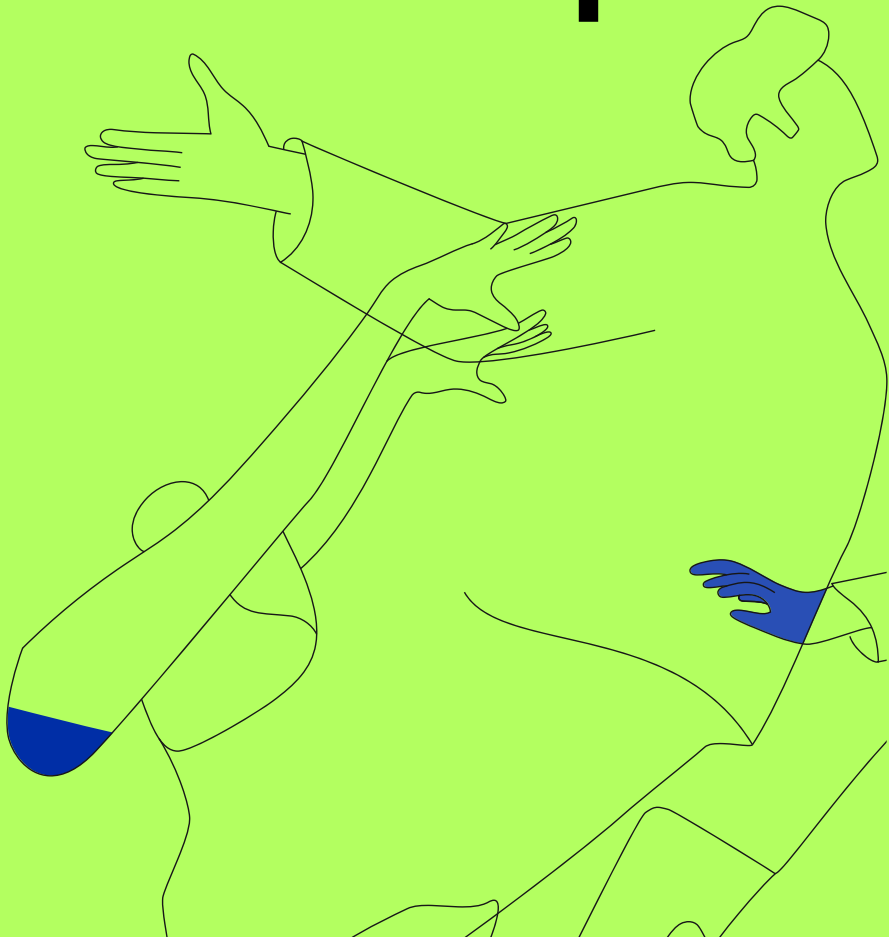


Selon les niveaux de maturité de notre indice, on observe un score Peakon moyen plus élevé pour les entités les plus avancées. Le score moyen diversité et inclusion pour les entités de niveau Avancé est de 8,47. Il est de 7,91 pour le niveau Intermédiaire et de 7,60 pour le niveau Débutant.





Nos priorités



Voici quelques-unes de nos principales initiatives menées en 2025 à travers nos cinq piliers. Elles visent à renforcer le sentiment d'appartenance, à valoriser la diversité et à créer des environnements où chacun peut s'épanouir.





Recrutement

Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos outils de recrutement

Au cours de l'année écoulée, nous avons travaillé à aligner l'ensemble de nos équipes régionales et locales autour d'une approche commune de la diversité et de l'inclusion dans le recrutement. Cela nous permet d'assurer la cohérence de nos pratiques et de les ajuster si nécessaire.

Nous avons désormais activé l'anonymisation des CV au stade de la revue par les managers recruteurs. Concrètement, les noms, établissements de formation, photos et tout autre élément identifiable sont supprimés, afin que l'évaluation repose uniquement sur les compétences et l'adéquation au poste.

Nous avons également mis en place des « nudges » liés à la diversité et à l'inclusion. Il s'agit de rappels discrets et contextualisés, qui encouragent les équipes à adopter des pratiques inclusives et à limiter les biais inconscients. Ces rappels apparaissent notamment lors de la rédaction des offres d'emploi, de l'ajout de recommandations ou de la configuration des règles de tri des candidatures.

Afin de garantir des processus d'entretien équitables et cohérents, nous avons déployé la « [Valtech Competency Hiring Matrix](#) » pour

l'ensemble des postes. Elle permet de structurer les retours autour de comportements en lien avec nos valeurs Share, Dare, Care, notamment la collaboration, le travail en équipe, le leadership et l'empathie.


Enfin, nous savons que la qualité du feedback dépend aussi de sa rapidité. C'est pourquoi des rappels sont envoyés une heure après chaque entretien pour inciter les évaluateurs à partager leur retour. Ces relances se poursuivent jusqu'à complétion de la fiche d'évaluation. Nous avons également fixé un objectif : recueillir l'ensemble des feedbacks sous 48 heures.

À l'avenir, nous allons développer la collecte de données facultatives. Dans une logique d'amélioration continue et d'approche fondée sur la donnée, nous prévoyons en 2026 de proposer un formulaire anonyme permettant aux candidats de partager, s'ils le souhaitent, leur identité de genre (ainsi que d'autres informations adaptées selon les pays). Nous partagerons davantage d'informations à ce sujet dans notre prochaine mise à jour.

Nous veillons à ce que nos processus de recrutement touchent des profils variés grâce à des pratiques adaptées et équitables.



Des formations dédiées pour nos équipes



Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos processus de recrutement est essentiel. Pour accompagner nos équipes à l'échelle mondiale, l'équipe D&I du groupe a déployé des ateliers portant sur les bonnes pratiques, les points de vigilance et incluant des sessions de questions-réponses ouvertes.

Ces actions viennent compléter nos formations obligatoires à l'entretien inclusif ainsi que notre guide dédié, qui intègre notamment des approches liées à la neurodiversité, au handicap, aux candidats non anglophones et à d'autres dimensions de la diversité.



Responsabilité →

Nous assumons pleinement cette stratégie, en partageant nos données, nos avancées et les enseignements tirés

Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos systèmes RH

La donnée joue un rôle central dans notre démarche. Elle guide nos décisions et nous permet d'adopter une approche fondée sur l'équité.

En 2025, nous avons déployé un système RH global, permettant de centraliser l'ensemble des données liées à nos collaborateurs. Cela renforce la cohérence et la qualité de nos analyses en matière de diversité et d'inclusion.

Dans ce cadre, nous mettons en place, selon les pays, des enquêtes facultatives liées à la diversité et à l'inclusion, afin de recueillir des informations telles que l'identité de genre, l'origine ethnique ou le contexte socio-économique. Ces questionnaires sont adaptés localement, afin de tenir compte des réalités culturelles, sociétales et réglementaires propres à chaque pays.

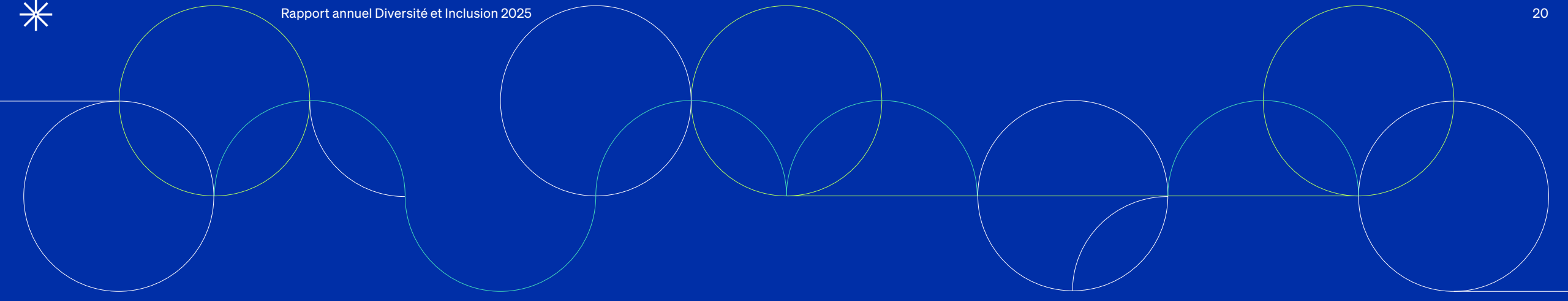
Intégrer l'inclusion dans notre culture de la performance

Chez Valtech, nous faisons évoluer notre approche de la performance. Celle-ci repose sur nos valeurs et nos comportements, nos interactions quotidiennes, ainsi que sur des pratiques et des outils qui soutiennent la performance et le développement. Il s'agit de créer un environnement dans lequel chacun est motivé, responsabilisé et en mesure de donner le meilleur de lui-même. Notre ambition est de construire une culture de la performance partagée, au service du développement individuel, collectif et de la réussite de Valtech.

Dans ce cadre, nous veillons à intégrer pleinement la diversité et l'inclusion dans la conception et le déploiement de nos processus. La diversité de nos équipes est une force, et cela implique de reconnaître la valeur de perspectives et d'approches différentes dans l'évaluation de la performance.

Pour cela, chaque étape de déploiement est menée en collaboration entre les équipes Talent Development et Diversity & Inclusion. Nous intégrons dès le départ une approche inclusive, en prenant en compte la diversité des points de vue. Nous avons également mis en place des formations spécifiques pour les managers afin de les aider à identifier et limiter les biais dans les évaluations.

Enfin, ce travail repose en grande partie sur la définition de comportements clés associés aux différents rôles et niveaux chez Valtech. Cela permet d'assurer des évaluations cohérentes et équitables. Parmi ces comportements figurent notamment la collaboration interculturelle, le leadership inclusif et l'écoute active.



Rester informé

Afin de permettre à tous les collaborateurs de suivre l'actualité liée à la diversité et à l'inclusion, nous avons lancé un nouvel espace SharePoint dédié. Ce portail centralise les informations clés : données, rapports, stratégie et moyens de s'impliquer. Il constitue désormais le point d'accès principal pour tous les sujets D&I et permet de diffuser les informations de manière plus fluide.

Des actualités locales, régulièrement

Valtech compte plus de 20 entités à travers le monde, ce qui implique une grande diversité d'initiatives menées à différents moments de l'année. À l'échelle du groupe, nous partageons des mises à jour trimestrielles lors de nos Town Halls, ainsi qu'un rapport annuel comme celui-ci.

Cette année, nous avons fait évoluer nos communications locales en proposant un modèle de communication permettant à chaque entité de partager ses actualités internes en matière de D&I. Ces communications couvrent notamment l'engagement des équipes dirigeantes, les données de recrutement et d'engagement, les initiatives clés et les possibilités d'implication. Cette approche a contribué à renforcer les dynamiques locales. Certaines entités publient désormais leur propre rapport D&I externe, notamment en [France](#) et en [Ukraine](#).

Clarification sur l'accessibilité physique

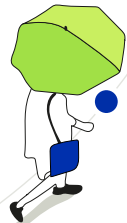
Concernant l'accessibilité des espaces de travail, nous avons défini de nouvelles lignes directrices applicables à tous les projets de déménagement de bureaux, afin de garantir un niveau minimum d'accessibilité dans l'ensemble de nos implantations. L'objectif est de permettre à chacun de travailler dans les meilleures conditions possibles.



Inclusivité



Nous veillons à créer des environnements inclusifs pour tous, en mettant l'accent sur l'équité et le sentiment d'appartenance.



Le programme Elevate

Chez Valtech, l'équité est au cœur de notre stratégie diversité et inclusion. Cela implique de corriger les déséquilibres existants afin que chacun puisse atteindre ses objectifs, quels qu'ils soient.

Dans de nombreuses équipes de direction, des écarts persistent entre les groupes majoritaires et sous-représentés, selon les contextes régionaux. Pour y répondre, il est essentiel de développer un vivier diversifié de futurs leaders, le parrainage jouant un rôle clé dans l'accompagnement de ces talents.

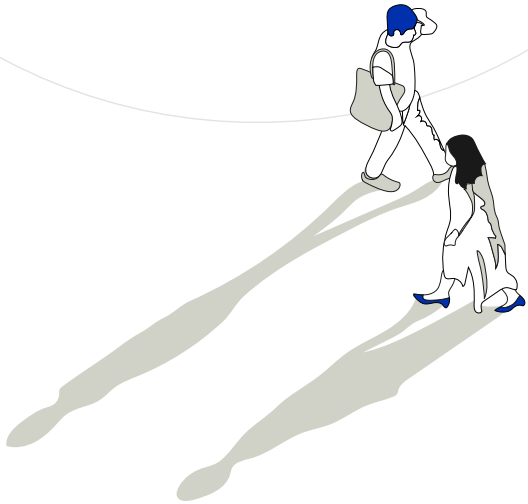
Anciennement nommé Accelerating into Leadership, le programme Elevate vise à identifier, accompagner et faire

grandir les talents issus de groupes sous-représentés, afin qu'ils puissent évoluer au sein de Valtech et devenir les leaders de demain.

Pour sa quatrième édition, le programme rassemble plus de 90 participants issus de plus de 19 pays. Chaque participant bénéficie d'un accompagnement régulier avec un leader senior, avec des échanges mensuels centrés sur le feedback, le développement et l'accès à des réseaux influents. Ils participent également à des sessions de formation sur des thèmes tels que la résilience, la sécurité psychologique ou encore le développement de son réseau dans un contexte international.



Voici quelques témoignages de participants à notre programme, ainsi que leurs retours sur le programme et son impact



Ruan Boaventura

Solution Engineer, Bénéficiaire au Brésil

“ Le programme Elevate a été une source d’inspiration. Il m’a permis d’en apprendre davantage sur Valtech, sur le leadership et sur moi-même. J’ai pris conscience de la manière dont notre travail s’articule et crée des synergies entre les équipes, de l’importance du rôle de chacun, et j’y ai même noué une belle amitié. Aujourd’hui, je me sens mieux préparé à devenir un leader et à inspirer d’autres personnes dans leur propre parcours. ”



Anais Lu

Scrum Master – Bénéficiaire en Chine

“ Le programme Elevate de Valtech a été une expérience profondément transformatrice pour moi, transformant un potentiel en progression concrète, et des ambitions en perspectives d’action. Le modèle de parrainage est au cœur de cette expérience, car il va bien au-delà du mentorat traditionnel. Mon sponsor, Ivan Jiao, ne s’est pas contenté de me guider : il m’a aussi activement ouvert l’accès à des opportunités à fort impact, a renforcé ma visibilité auprès des équipes et m’a aidée à construire une vision de carrière claire et porteuse. Lors de nos échanges individuels réguliers, nous

avons constamment travaillé sur la manière de m’appuyer sur mes points forts, de préserver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et d’identifier mes axes de progression. Par ailleurs, les sessions Elevate sur des sujets comme la sécurité psychologique et la résilience m’ont apporté des bases solides et un véritable état d’esprit de leadership. Ces apprentissages, renforcés par le soutien constant de mon sponsor, ont renforcé à la fois ma confiance et ma clarté au moment d’avancer vers mon rôle de future leader chez Valtech. ”

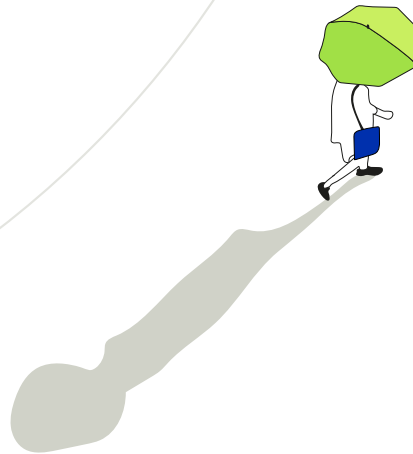
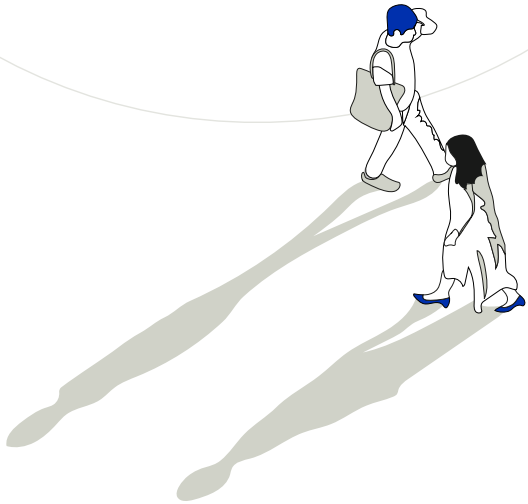
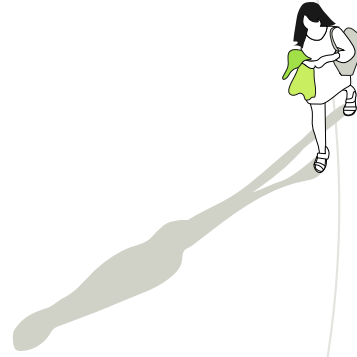


Ivan Jiao

Vice President, Head of Operations and Delivery, Sponsor en Chine

“ Être sponsor a été une expérience extrêmement enrichissante. Travailler avec Anais m’a permis de constater sa passion sincère, aussi bien pour son travail que pour sa vie personnelle. Elle est proactive, garde une attitude positive et fait preuve d’une curiosité naturelle. Notre parcours n’a jamais reposé uniquement sur mes conseils, c’était un véritable échange réciproque. Si je l’ai aidée à clarifier sa vision de l’avenir, elle m’a aussi apporté de nouvelles perspectives et une autre manière d’aborder les difficultés. ”

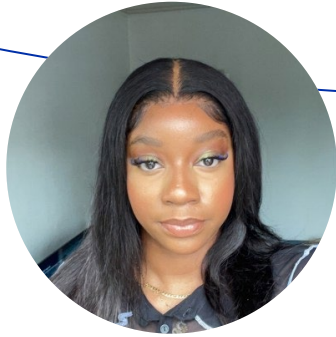




Mark Ardito

Chief Technology Officer,
Amérique

“J’ai été honoré de participer cette année au programme Elevate chez Valtech. Tout au long de ma carrière, j’ai eu de nombreux mentors qui ont contribué à façonner mon parcours, et j’aime à mon tour transmettre et accompagner d’autres personnes. J’ai trouvé que ce programme était une très belle expérience, et il m’a permis de rencontrer chez Valtech des personnes que je n’aurais sans doute pas croisées autrement. Ma protégée est une personne remarquable, et nous avons construit une très belle relation. Elle s’est montrée ouverte lorsque je l’ai encouragée à explorer de nouvelles directions dans son développement. Je suis heureux d’avoir eu l’occasion d’y participer et j’espère pouvoir le faire à nouveau à l’avenir.”



Britney Okhiria

Software Developer,
Royaume-Uni

“ J’ai beaucoup appris grâce au programme Elevate. Ma sponsor, Claire Curry, m’a aidée à renforcer ma confiance professionnelle grâce à la confiance qu’elle porte à mes capacités, et m’a permis de découvrir des dimensions du leadership dans des domaines de l’entreprise auxquels je n’avais jamais été exposée auparavant. Cela m’a permis d’élargir mon réseau et de bénéficier de conseils précieux qui

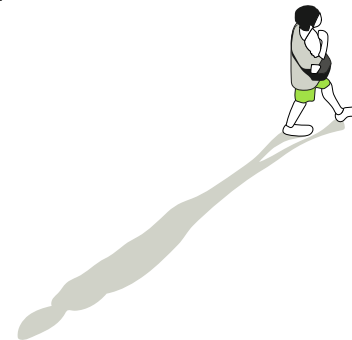
m’aideront à orienter mes choix de carrière. Elle m’a encouragée à saisir les opportunités et à ne pas hésiter à aller vers les autres. Même si nous venons de disciplines différentes, elle m’a montré que les compétences humaines et transférables sont tout aussi importantes que les compétences techniques pour devenir une ingénieure complète.”



Claire Curry

VP of ISV Growth & Alliances,
Royaume-Uni

“ J’ai eu énormément de chance de faire partie du programme Elevate cette année chez Valtech. Tout au long de ma carrière, j’ai eu la chance d’être entourée de mentors et de soutiens formidables, qui m’ont guidée et inspirée, et j’aime beaucoup pouvoir transmettre cela à mon tour. Ce programme m’a donné l’occasion de mentorer et d’accompagner une femme remarquable dans la tech, Britney, une développeuse talentueuse, curieuse de progresser et d’essayer de nouvelles choses. Voir sa confiance grandir et la voir relever de nouveaux défis a été une expérience très gratifiante. Je suis vraiment reconnaissante d’avoir vécu cela et j’espère y reprendre part à l’avenir.”





David DeCheser

Global Chief Creative Officer, North America

“Le mentorat fait partie de ces rares occasions qui permettent de faire une pause, de se connecter et d’échanger des points de vue qui font progresser les deux personnes concernées. Travailler avec Katerina dans le cadre du programme Elevate de Valtech a exactement correspondu à cela. Nos échanges ont porté sur son parcours professionnel, ses ambitions pour l’avenir, mais aussi sur le travail. Le travail, justement. Avec le rythme de nos journées,

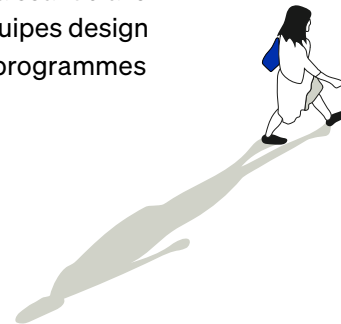
il est toujours précieux de prendre le temps de se poser et de vraiment parler du travail. Il a été inspirant de voir à quel point elle est à l’avant-garde dans l’usage de l’IA pour accélérer l’accès à l’intelligence, en renforçant à la fois la confiance construite avec les clients et la qualité du design. Je suis toujours reconnaissant d’avoir l’occasion d’échanger avec nos équipes design et stratégie et de participer à des programmes comme Elevate.”

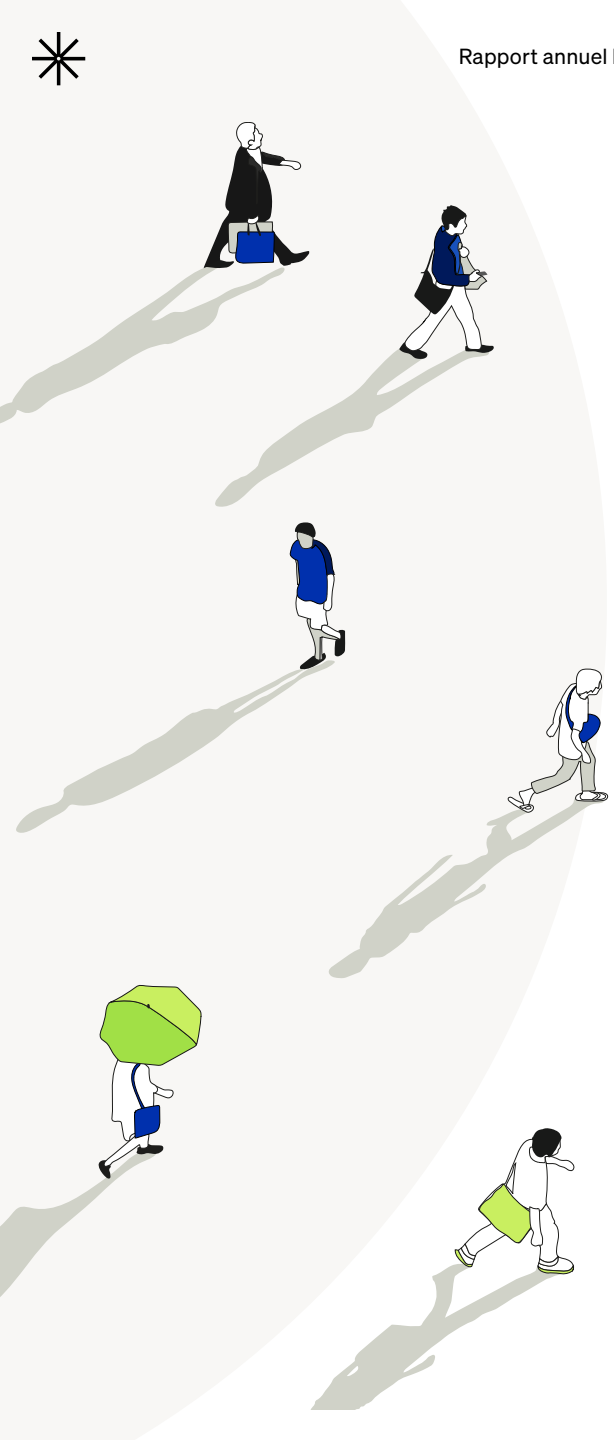


Katerina Nishan

Associate Creative Director,
Royaume-Uni

“Elevate m’a donné une vision plus claire et plus réaliste de la manière dont l’évolution professionnelle se construit dans l’entreprise. L’expérience m’a rappelé que la progression ne repose pas uniquement sur la performance, mais aussi sur la visibilité, le parrainage et les relations. Je suis reconnaissante envers David pour son ouverture, son regard et la générosité avec laquelle il m’a consacré du temps, malgré un agenda très chargé. Cette expérience a montré que des programmes comme Elevate ont un réel impact lorsque l’environnement plus large permet lui aussi aux personnes d’avancer.”





Orientations globales sur les processus clés liés à l'équité

En 2024, nos collaborateurs nous ont indiqué, à travers les enquêtes d'engagement, que l'inclusion et la clarté sur les dispositifs de soutien disponibles étaient des éléments essentiels. Jusqu'alors, ces informations étaient principalement gérées au niveau local.

En 2025, l'équipe Diversity and Inclusion du groupe, en collaboration avec les équipes juridiques et conformité, a défini des priorités communes pour structurer des lignes directrices globales en matière de soutien. L'objectif est d'apporter davantage de cohérence entre les pays. Ces lignes directrices seront déployées début 2026.

Lignes directrices sur la réintégration

Ces lignes directrices visent à accompagner les collaborateurs revenant d'une absence prolongée, notamment après un congé maternité ou un arrêt maladie de longue durée. Elles détaillent les étapes clés à anticiper

avant, pendant et après l'absence, tant pour le collaborateur que pour son manager et les parties prenantes concernées. Elles incluent également un modèle de passation complet afin d'assurer une continuité claire des activités.

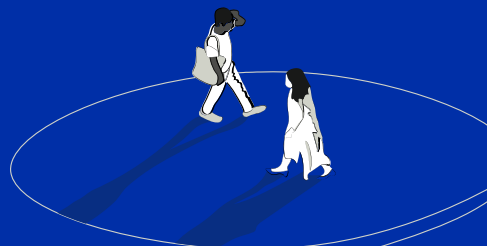
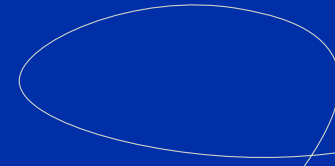
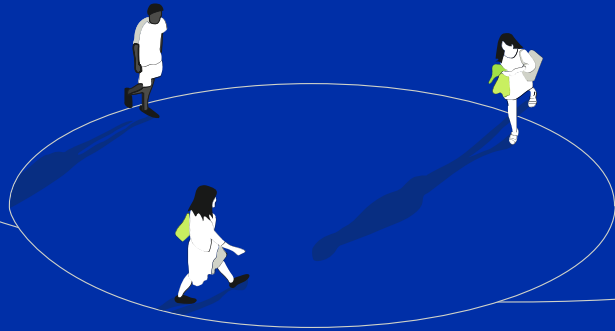
Lignes directrices sur la santé mentale

Ces lignes directrices visent à accompagner les collaborateurs ayant besoin de soutien en matière de santé mentale. Elles mettent l'accent sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie

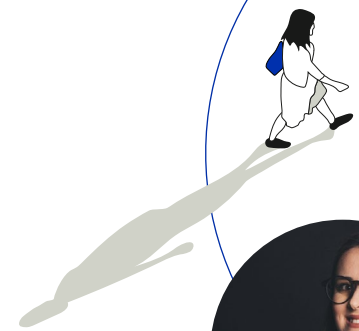
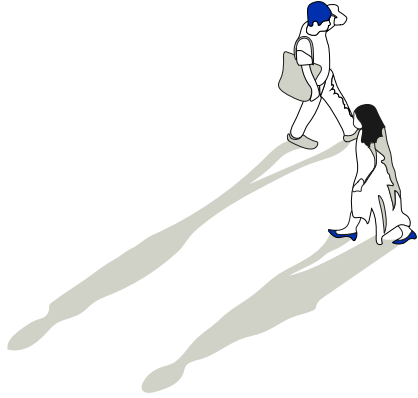
personnelle, le suivi par les équipes People & Culture, l'accès aux ressources de soutien, ainsi que le rôle de chacun dans la création d'un environnement ouvert et bienveillant.



Communauté



Nous encourageons une culture de collaboration où chacun peut partager, oser et prendre soin des autres. Cette approche renforce les liens entre les collaborateurs Valtech et permet de célébrer, d'apprendre et de s'inspirer de la diversité de nos cultures.



Groupes d'appartenance



Chez Valtech, le sentiment d'appartenance et l'inclusion sont au cœur de notre fonctionnement. C'est pourquoi nous avons mis en place des groupes d'appartenance globaux, dédiés notamment aux Women and Allies, aux Working Parents and Caregivers ainsi qu'au Menopause Café and Allies.

événements au cours des deux dernières années, autour de sujets tels que les inégalités de santé entre les genres, l'enfance sans smartphone ou encore la ménopause. Ces groupes sont ouverts à tous et offrent un espace pour rencontrer des collègues du monde entier, favoriser la compréhension et valoriser la diversité qui fait la richesse de notre culture d'entreprise.

Animées par nos collaborateurs, ces communautés ont organisé plus de dix



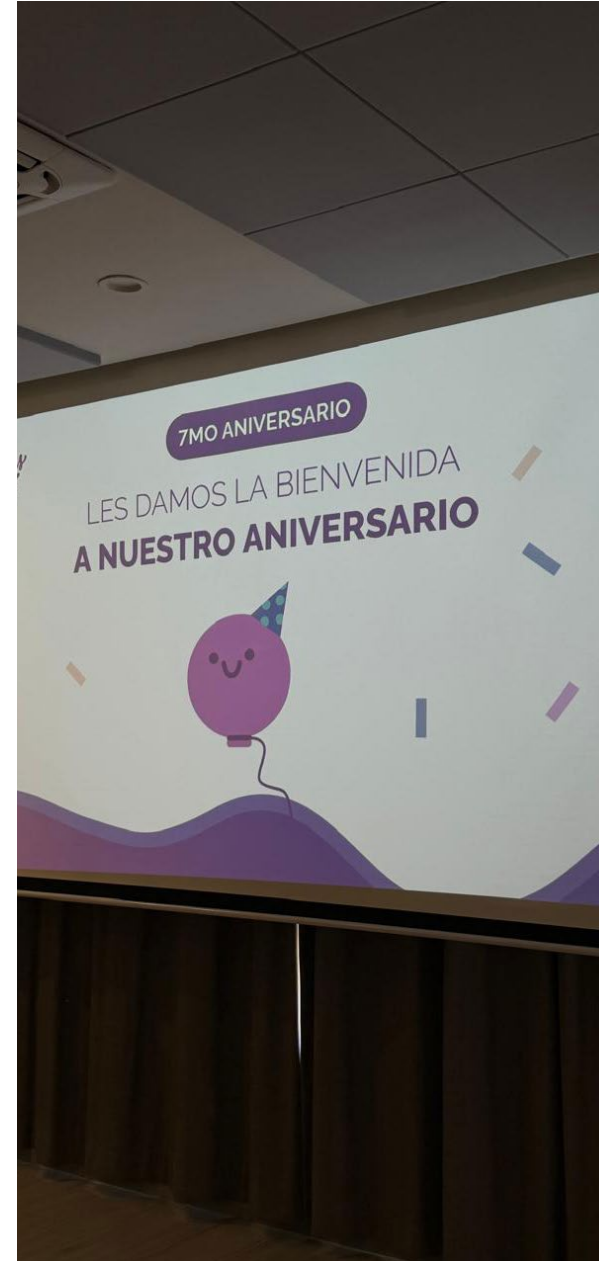


En parallèle de ces groupes, nous avons collaboré avec des organisations engagées auprès de publics sous-représentés. Women Techmakers et Valtech France ont ainsi organisé une soirée autour de la technologie, abordée sous un angle croisant intelligence artificielle, créativité, éthique et impact humain.





En Argentine, Valtech a sponsorisé le sommet de fin d'année de +Mujeres en UX, une organisation réunissant des professionnelles de l'expérience utilisateur. Les participantes ont pris part à des conférences, tables rondes et échanges autour de l'accessibilité et de l'inclusion.





Les séries Let's Talk



En 2025, nous avons poursuivi le développement des séries Let's Talk, un espace d'échange ouvert aux collaborateurs, experts du secteur et intervenants internes et externes. Ces sessions permettent de prendre du recul et d'approfondir des sujets liés aux journées de sensibilisation, ainsi qu'aux grandes tendances en matière de diversité et d'inclusion.

Au cours de l'année, cinq sessions ont été organisées, couvrant la Journée internationale des droits des femmes, la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, le Mois de la santé mentale (marqué pour la première fois à l'échelle globale), le Mois des fiertés et la Journée internationale des hommes.

Nous avons également élargi nos actions de soutien aux communautés sous-représentées en travaillant avec des fournisseurs diversifiés. Cela a notamment inclus des entreprises détenues par des femmes pour la restauration lors d'une watch party au Royaume-Uni, ainsi que des entreprises détenues par des personnes LGBTQIA+ pour les événements Pride en France, dans la région DACH et dans nos bureaux d'Amérique latine.



Journée internationale du droit des femmes

Mars 2025

En mars, dans le cadre du thème de cette année, Accelerating Action, nous avons accueilli Gina Chiang. Nous avons évoqué son parcours professionnel remarquable, la manière dont elle a construit son propre style de leadership, ainsi que les différents obstacles qu'elle a surmontés, y compris aujourd'hui dans son parcours de joueuse de tennis en devenir.

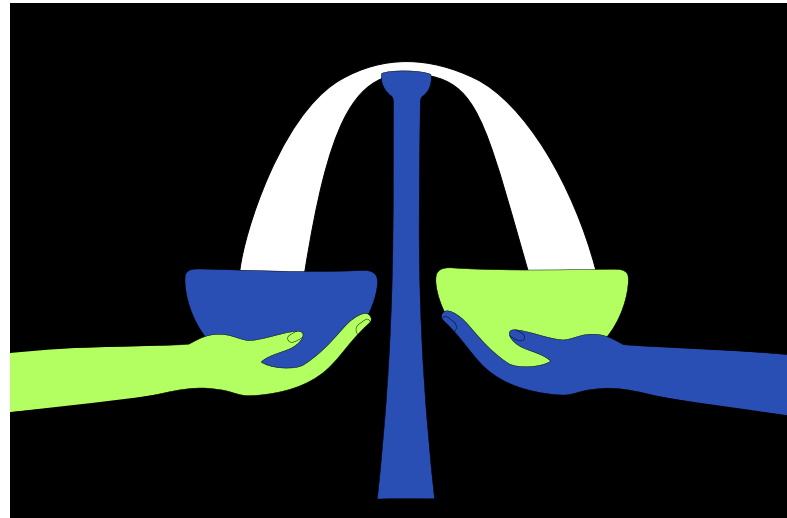


Gina Chiang

Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité

Mai 2025

À l'occasion de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, nous avons organisé une table ronde stimulante consacrée à l'accessibilité. Les échanges ont porté sur des réglementations telles que l'European Accessibility Act et sur leur impact pour différents métiers, notamment le front-end, le contenu et la QA.



Mois de la sensibilisation à la santé mentale

Mai 2025

À l'occasion du Mois de la sensibilisation à la santé mentale, nous avons célébré cet événement pour la première fois. Sofia, notre responsable de la diversité et de l'inclusion au sein du groupe, a partagé un témoignage personnel intitulé « La santé mentale a de nombreux visages », soulignant que les difficultés liées à la santé mentale peuvent toucher n'importe qui. Elles ne se manifestent pas toutes de la même manière et ne touchent pas uniquement un certain type de personnes.



Sofia de la Colina

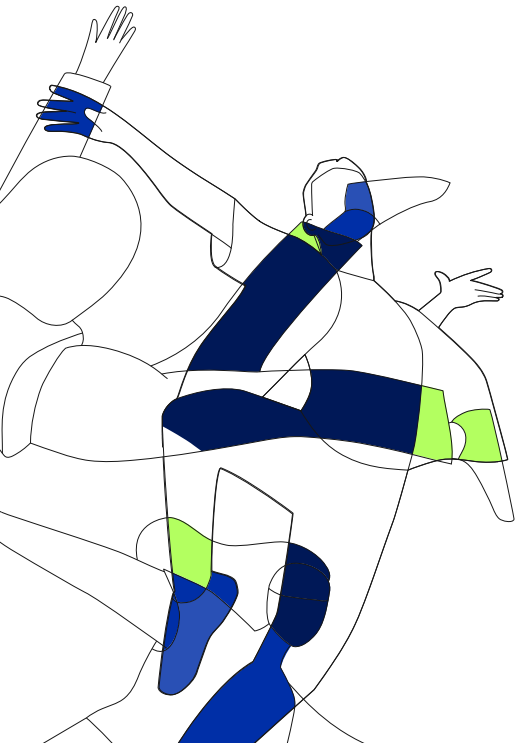


Mois des fiertés

Juin 2025

Pour célébrer le Mois des fiertés cette année, nous avons choisi le thème « Une fierté inébranlable » et organisé une table ronde riche en échanges avec des collaborateurs d'Amérique latine, d'Allemagne, de Suisse,

d'Amérique du Nord et du Royaume-Uni. Ils ont partagé leurs expériences, les spécificités de la Pride selon les régions du monde, et ce que cette célébration représente pour eux.



Elliot Fortune

Journée internationale des hommes

Novembre 2025

En novembre, nous avons mis en lumière un sujet encore trop peu abordé : la santé mentale et le bien-être des hommes. Nous avons invité quatre intervenants venus du Royaume-Uni, d'Ukraine, du Brésil et d'Inde à partager leurs

points de vue. Cette session a offert un espace fort de réflexion et a encouragé l'ensemble de nos collaborateurs à continuer de faire reculer les tabous autour de la santé mentale des hommes.



Ashish Thomas



Arturas Kvederis



Fernando Campos



tech_Girl

Notre engagement en faveur de tech_Girl, notre programme phare à l'échelle mondiale, continue de se renforcer. L'initiative a déjà permis à plus de 1 300 filles, dans plus de 16 pays, de découvrir la programmation et les métiers de la tech à travers des ateliers pratiques et

immersifs. En les accueillant dans nos bureaux, nous les aidons à acquérir des bases en programmation, notamment sur Scratch et HTML, tout en leur permettant de rencontrer des rôles modèles inspirants qui façonnent l'avenir de la tech.



Plus de 1 300 filles ont été touchées par notre initiative tech_Girl.

De participante à tech_Girl à jeune apprentie chez Valtech, l'histoire d'Isabelle



Participer à tech_Girl a beaucoup changé de choses pour moi. C'est là que j'ai commencé à regarder la technologie autrement. J'ai développé une vraie curiosité, l'envie de comprendre comment tout fonctionnait, et j'ai réalisé à quel point cela me plaisait. Ensuite, je me suis sentie encore plus motivée pour continuer à apprendre et surtout pour entrer dans ce secteur, c'est à ce moment-là qu'est née mon envie de devenir jeune apprentie chez Valtech. Aujourd'hui, chez Valtech, au sein de l'équipe QA, j'apprends chaque jour et je suis entourée de personnes qui me soutiennent et m'inspirent. Tout cela m'a rendue encore plus sûre d'être sur la bonne voie dans le secteur de la technologie.



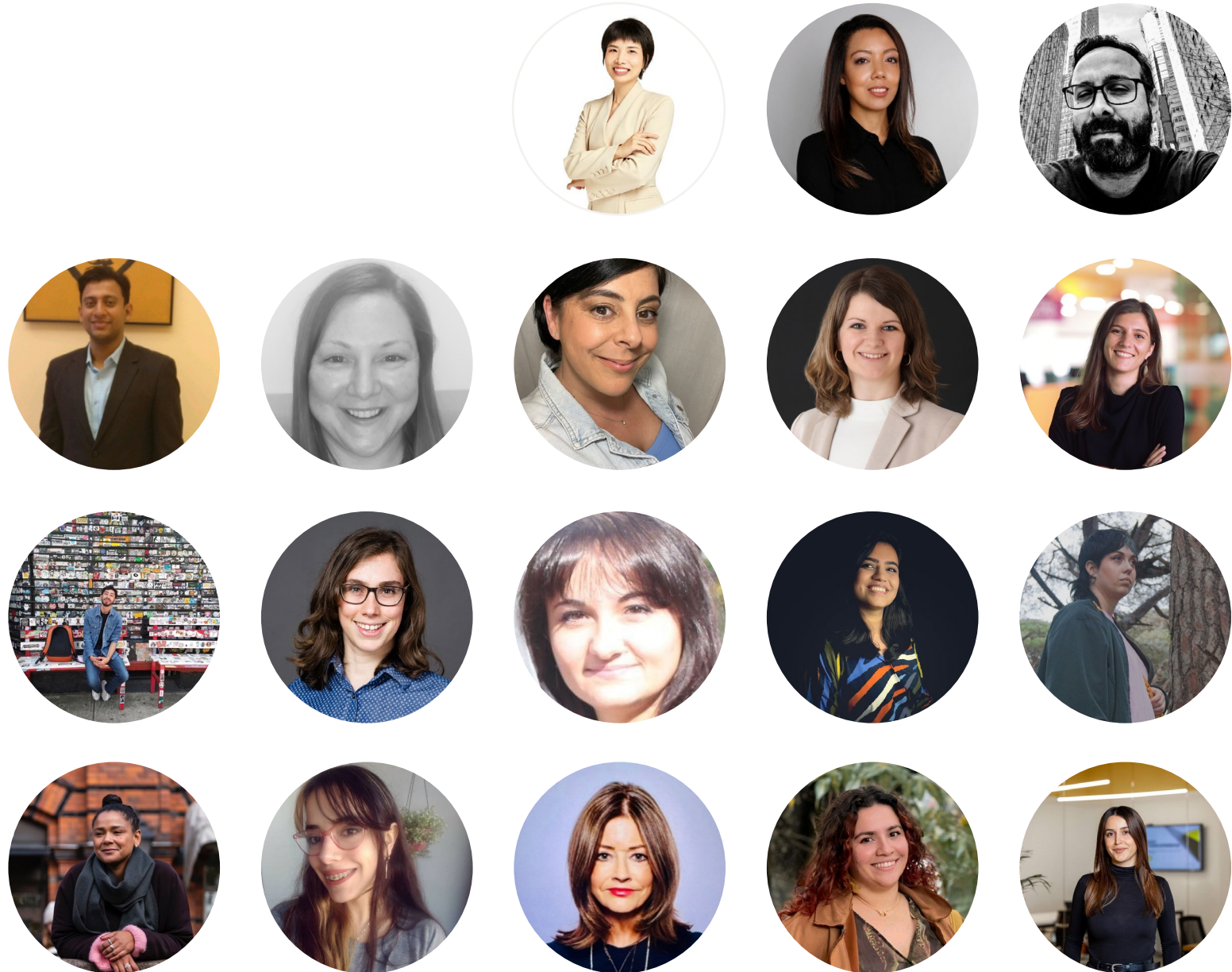
Isabelle Bertman



Conseil mondial Diversité et Inclusion

Fort de cinq années d'existence et composé de 24 membres engagés, le Valtech Group Diversity and Inclusion Council réunit des collaborateurs de différents métiers et niveaux de séniorité, partout dans le monde. Réunis par une mission commune, accélérer les efforts d'inclusion à l'échelle locale et régionale, les membres du conseil soutiennent le développement des conseils D&I locaux, travaillent avec les équipes People & Culture pour contribuer à l'élaboration de politiques adaptées aux priorités de chaque entité, et portent des événements qui célèbrent les identités locales tout en restant alignés avec notre stratégie globale.

Le conseil se réunit tous les deux mois lors d'une session d'une heure avec notre Group Senior Vice President of Diversity and Inclusion et notre Chief People Officer, afin d'examiner les initiatives à venir, d'apporter un retour stratégique avant leur mise en œuvre et de partager de nouvelles idées nourries par les réalités de leurs régions et leurs expériences vécues. Cette année, nous avons élargi la représentation du conseil en accueillant de nouveaux membres venus du Kosovo, de Colombie, du Canada, de Bulgarie, de Chine et de Singapour.

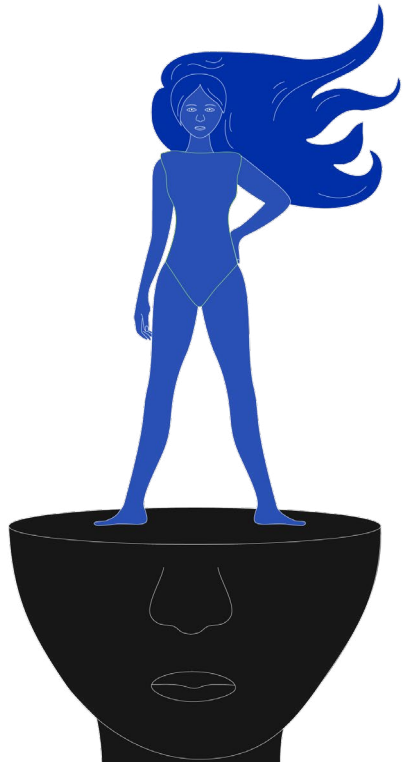




Faire évoluer le regard sur la ménopause

Dans la continuité de notre travail pour accompagner les personnes concernées par les différentes étapes de la ménopause, nous avons conçu et lancé un nouveau module, Let's Learn. Cette formation vise à mieux faire connaître et comprendre la ménopause dans le monde du travail. Cette formation aborde :

- Ce qu'est la ménopause
- La ménopause en chiffres
- Les idées reçues les plus fréquentes
- Des expériences vécues
- Les façons de soutenir ses collègues



L'une des responsables de notre Menopause Café, Ankhelitz, a partagé ce témoignage :



Notre Menopause Café a pour vocation de créer un espace sûr pour les collaborateurs, où chacun peut partager son vécu, poser des questions et se soutenir sans jugement. Ces espaces ne sont pas simplement utiles, ils sont indispensables pour faire en sorte que la ménopause soit prise en compte avec le même sérieux que toute autre étape de la vie. Continuons à faire vivre ces conversations. Plus nous parlons de la ménopause, moins les stigmates sont présents.



Ankhelitz Burkitt
Regional Capacity Manager,
Menopause Café Lead

Celeste, autre responsable du groupe, a également partagé son point de vue sur la manière de faire reculer les tabous autour de la ménopause :



Avec tout ce que j'ai appris et le chemin que j'ai parcouru, la ménopause représente aujourd'hui pour moi une opportunité. Je prends soin de moi, j'exprime mes besoins, et je réalise que je peux faire face aux difficultés, comme pour la maternité, la puberté et toutes les autres étapes de la vie d'une femme. Je sais que je peux y arriver



Celeste Soto
Project Manager,
Menopause Café Lead



Nos actions à travers le monde

Chez Valtech, nous avons la chance de former une communauté répartie dans plus de 20 pays et plus de 50 villes. Chaque pays, chaque ville, a sa propre diversité et ses propres spécificités.

Tout au long de l'année 2025, nous avons vu naître de nombreuses initiatives inspirantes et porteuses d'impact. Chacune a fait la différence à sa manière. Nous partageons ici une sélection d'initiatives venues du monde entier, organisées autour de quatre grands thèmes :

1.

Valoriser la diversité culturelle

2.

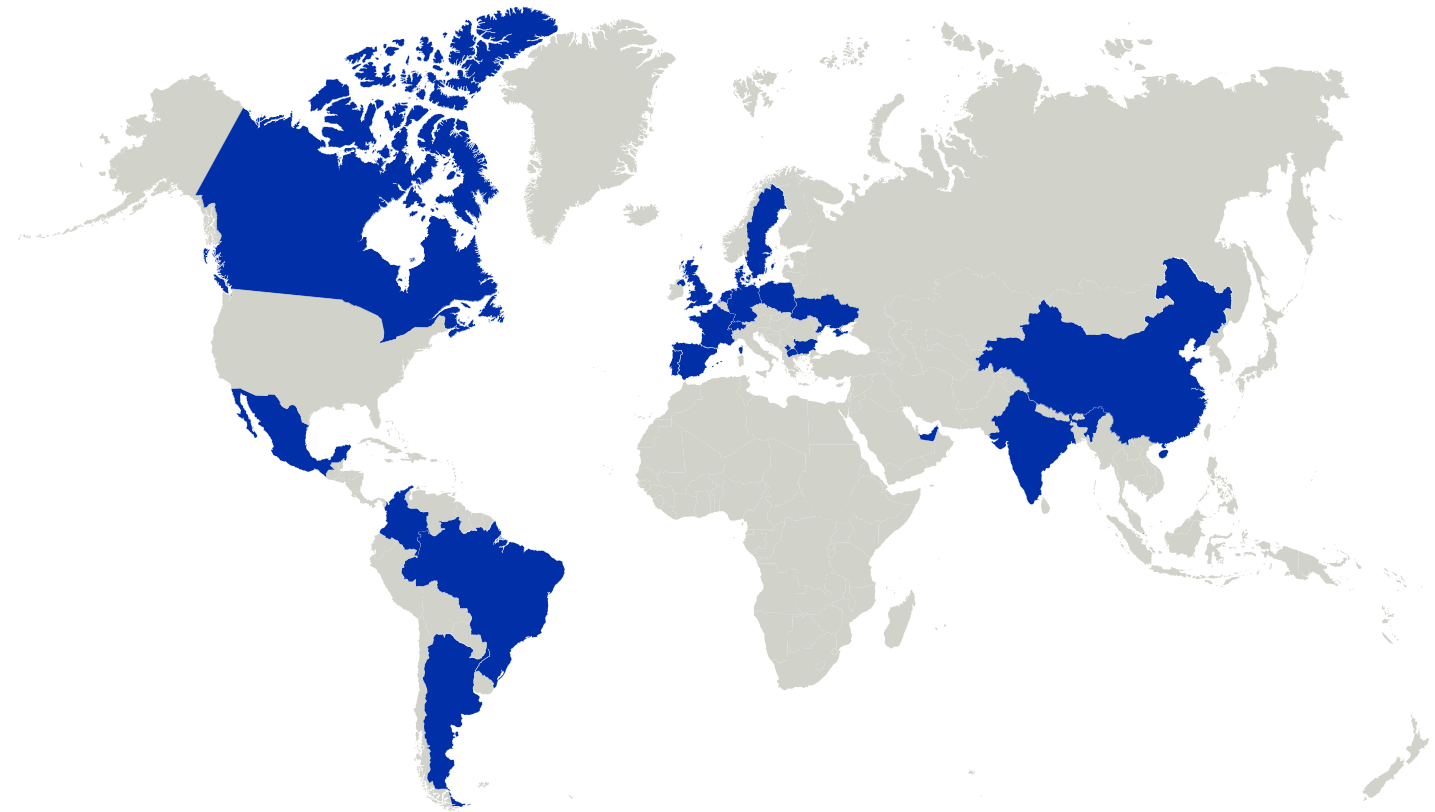
S'engager auprès des communautés locales

3.

Faire progresser l'accessibilité numérique

4.

Soutenir les parents qui travaillent





Valoriser la diversité culturelle

La diversité culturelle est une part essentielle de ce que nous sommes chez Valtech. Nous sommes une organisation internationale, composée d'équipes mêlant des profils venus du monde entier. Cette approche nous permet d'apporter à nos clients des réponses riches et complètes, tout en donnant à chacun l'occasion d'apprendre auprès de personnes qu'il n'aurait peut-être jamais rencontrées autrement.

Construire une stratégie de sensibilisation culturelle

Au niveau du groupe, nous avons cherché à comprendre en profondeur ce que signifie la « sensibilisation culturelle » pour l'ensemble de nos collaborateurs, dans les fonctions liées à la diversité et à l'inclusion, aux équipes People and Culture, à la Growth, à la Delivery et au leadership. La diversité apporte des points de vue variés, et nous avons consacré plusieurs mois à comprendre ce que recouvre ce vaste sujet pour nos équipes, afin de pouvoir construire une stratégie qui y réponde réellement.

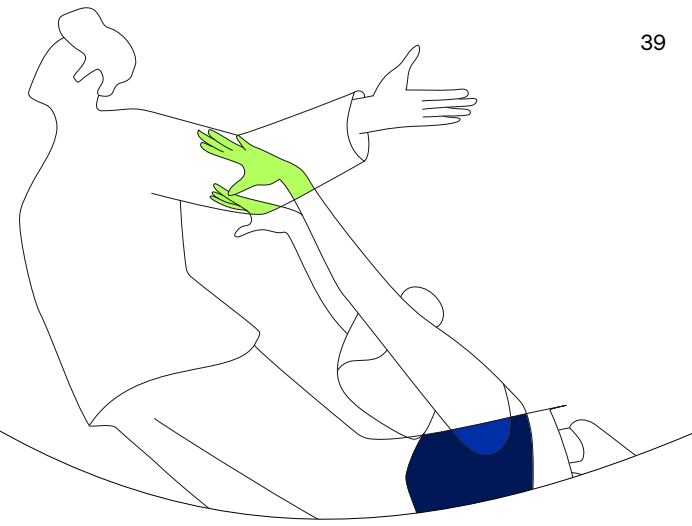
À l'issue de ce travail, nous avons élaboré une stratégie articulée autour de trois axes majeurs : la curiosité, la communication et la connexion.

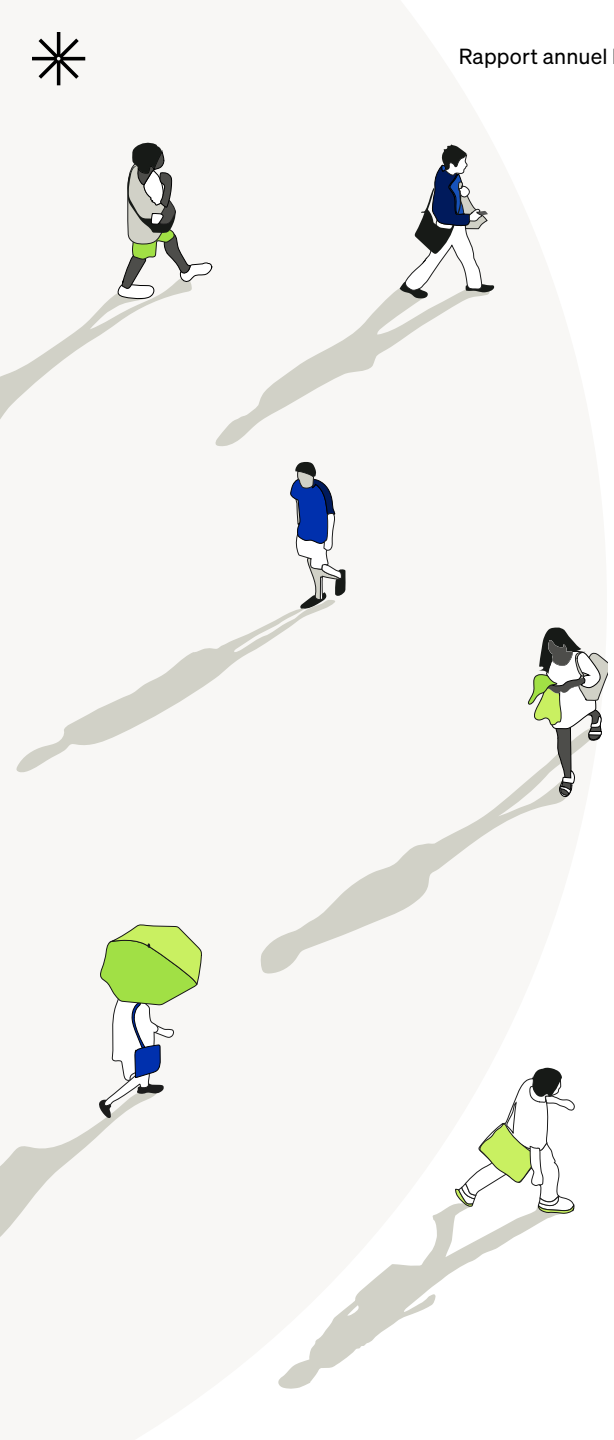
La curiosité traduit notre volonté de mieux comprendre des expériences différentes des nôtres.

La communication vise à nous aider à interagir plus efficacement entre cultures et au-delà des frontières.

La connexion met l'accent sur le renforcement des liens avec nos collaborateurs, nos équipes et nos clients grâce à une meilleure compréhension culturelle.

À partir de ces trois axes, nous avons conçu des initiatives permettant de combler des manques identifiés et de créer un impact concret dans différentes parties de l'entreprise, en améliorant la manière dont nous travaillons avec nos équipes et dont nous créons du lien avec nos clients.





Aller plus loin dans la sensibilisation culturelle

Dans le cadre de notre démarche de groupe sur la sensibilisation culturelle, nous avons créé une formation dédiée à ce sujet. Elle a pour objectif d'aider les participants à comprendre, apprécier et gérer les différences culturelles afin de mieux collaborer et de contribuer à un environnement de travail inclusif :

- Pourquoi une formation à la sensibilisation culturelle ?
- Les définitions de la culture et de la sensibilisation culturelle
- Le modèle des huit échelles 'Erin Meyer
- Des témoignages issus de la communauté Valtech, avec des Valtechies du monde entier qui partagent la manière dont le croisement des cultures a influé sur leur parcours
- Des conseils concrets pour valoriser la diversité culturelle

Valoriser les cultures à travers le monde

Partout dans le monde, nos équipes se sont attachées à rassembler les différentes cultures présentes dans leurs bureaux.

Dans la région **DACH**, tous les membres de l'équipe dirigeante suivent un parcours de formation intitulé « Building Bridges », consacré à la communication transculturelle et au leadership. Les dirigeants participent à trois ateliers répartis sur douze mois, portant sur les fondamentaux de la communication

transculturelle, le leadership dans un contexte de diversité culturelle, ainsi que la gestion des conflits et les stratégies de résolution des malentendus d'origine culturelle.

La cuisine a été l'un des grands vecteurs de rapprochement culturel pour nos équipes. Au **Royaume-Uni**, nous avons célébré le South Asian Heritage Month. Organisé chaque année du 18 juillet au 17 août, ce moment vise à célébrer et à mettre en lumière la richesse

des cultures, des histoires et des communautés d'Asie du Sud. Ce mois a pour ambition de mieux faire connaître ces cultures, notamment leurs liens forts avec le Royaume-Uni, et de souligner leur contribution importante à la société britannique. Or, l'une des meilleures façons de découvrir une culture passe par la cuisine. Pour marquer l'occasion, nous avons proposé dans l'ensemble de nos bureaux une sélection d'encas sud-asiatiques, accompagnés d'informations sur l'origine et l'histoire de chaque spécialité.



En **France**, l'équipe a célébré l'International Food Day à l'occasion de la première édition de Taste of Home, qui a réuni de nombreux participants autour de plats issus d'origines variées. La France était représentée, notamment à travers des spécialités régionales venues de Corse, d'Aveyron et de Normandie, mais aussi du Brésil, de Géorgie, du Liban, d'Algérie, de Tunisie et de bien d'autres pays encore. Cet événement a été une véritable célébration de notre diversité. Les collègues ont présenté leurs plats avec fierté, partagé des récits autour de leurs traditions et invité les autres à découvrir de nouvelles saveurs.



En **Colombie**, l'équipe a célébré la fête de l'Indépendance autour d'un magnifique buffet, et surtout de jeux d'enfance qui ont permis de rapprocher les participants et de transmettre des traditions.



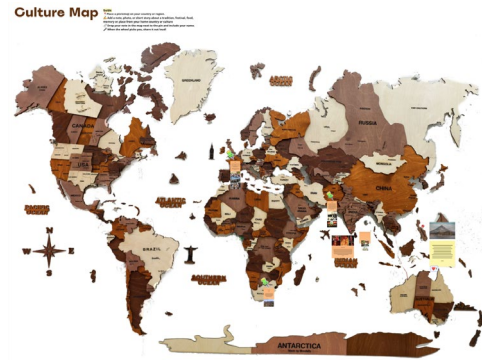
Dans la région **MENA**, l'équipe a nourri à la fois les esprits et les ventres avec l'initiative "Heads and Bellies". Chaque mois, un membre de l'équipe MENA a l'occasion de partager quelque chose de personnel, une histoire, une expérience culturelle, une nouvelle compétence ou une épreuve qu'il a surmontée. Pendant le mois dédié à la diversité et à l'inclusion dans la région MENA, Hassan, Senior Designer, a partagé son parcours inspirant, depuis des débuts modestes jusqu'aux hauts et aux bas de la vie, en rappelant que tout arrive pour une raison. Son témoignage a offert une réflexion sincère sur la persévérance, la gratitude et la façon dont la résilience nous façonne.

Dans la région **MENA** et en **Inde**, les équipes ont organisé différents repas partagés, où chacun apportait un plat représentatif de son pays d'origine à faire découvrir aux autres.





Dans le même esprit, pour continuer à rapprocher les équipes, la région **MENA** a créé un Cultural Wall en ligne, devenu une mosaïque vivante de photos, de traditions et de récits venus du monde entier, mettant en valeur la richesse de notre équipe internationale et les cultures qui nous définissent.



En **France** et en **Inde**, les équipes ont célébré Holi dans une ambiance pleine de couleurs, de danses et de bons plats, réunissant l'ensemble de nos collaborateurs à l'occasion de cette fête joyeuse.



Le Ramadan a également été célébré en **France** et au **Kosovo**, avec un moment de partage pour marquer la fin de cette période importante pour les collègues musulmans. En France, cela a pris la forme d'un petit-déjeuner partagé.

Pour célébrer la fin du Ramadan au Kosovo, nous avons organisé un iftar pour l'ensemble des collaborateurs. Nous avons commencé par rompre le jeûne avec des dattes et de l'eau, avant de partager un repas généreux composé de plats traditionnels. Ce fut une soirée riche en échanges et en réflexion.





Autre temps fort, la Fête des lanternes en **Chine**, qui marque la fin des célébrations du Nouvel An. Pour l'occasion, nous avons accueilli une troupe de danse du lion, accompagnée du rythme des tambours et des gongs, dans une atmosphère à la fois festive et pleine d'énergie. Dans la culture chinoise, le lion est un symbole de puissance et de chance, censé apporter des bénédictions et éloigner les mauvais esprits.

L'un des temps forts de la célébration est la cérémonie du « Cai Qing », au cours de laquelle le lion « mange » de la laitue, appelée “Shengcai”

en chinois. À cette occasion, il a reçu une enveloppe rouge des mains de notre Directeur de la région APMENA, Patrick de Moustier, en signe de remerciement à l'équipe de danse, mais aussi comme symbole de transmission de chance et de bénédictions.

Cet événement n'est pas seulement un spectacle, c'est aussi un rituel culturel profondément enraciné dans les traditions chinoises. Il incarne les souhaits de la communauté pour une année prospère, placée sous le signe de la chance et du bonheur.

À **Singapour**, pour célébrer avec nos collègues chinois, nous avons marqué la Fête de la mi-automne. Cette fête traditionnelle, largement célébrée dans toute l'Asie, a généralement lieu en septembre ou en octobre. Elle met à l'honneur les retrouvailles en famille, la gratitude et l'harmonie.

À cette occasion, les gens partagent des mooncakes, allument des lanternes et admirent la pleine lune, symbole d'unité et de bonne fortune. Pour nous, ce fut une belle occasion de témoigner notre reconnaissance à nos collègues et à nos partenaires.





Il n'est pas surprenant que la diversité culturelle s'accompagne aussi d'une diversité de langues. Chez Valtech, beaucoup de nos collaborateurs sont multilingues et passent d'une langue à l'autre au cours de leur journée.

Dans le cadre de notre travail de rapprochement entre l'Amérique du Nord et l'Amérique latine, l'équipe a créé Programa Puentes, "pont" en espagnol. Il s'agit d'un programme d'apprentissage de l'espagnol en Amérique du Nord, qui aide les collègues à apprendre la langue à travers du vocabulaire et des conversations, afin de rapprocher les équipes.

En parallèle, les Amériques célèbrent ensemble le LatinX Heritage Month. Ce mois met à l'honneur la diversité, les traditions culturelles et les langues de toute l'Amérique latine. Pour lui donner vie, l'équipe a organisé chaque semaine des discussions autour de citations ou d'expressions LatinX favorites, de lieux incontournables de la région et d'autres thèmes encore.

Happy LatinX Heritage Month! 🥳

Today, September 15th, is the first day of LatinX Heritage Month lasting until October 15th. It is a time to celebrate the histories, cultures, and contributions of people in the United States whose ancestors came from Spain, Mexico, the Caribbean and Central and South America. It was created to honor the rich diversity and influence of LatinX communities, beginning in 1968 as a week-long observance before being expanded to a month in 1988. This year, we're excited to celebrate alongside our LATAM coworkers as well, recognizing and learning from the vibrant cultures and shared heritage that connect us across the Americas.

As part of our celebration, we'll be sharing weekly prompts throughout LatinX Heritage Month to hear stories directly from you. These prompts are a chance to connect, learn from one another, and highlight the diverse experience that make up our community. For our first week, we'd love to hear about your favorite travel story in Latin America or your dream destination in the region, with photo(s). Tell us where you went (or would love to go) and why it's meaningful to you.

Story from one of our DEI leaders Sofia de la Colina:

This August, I had the incredible opportunity to visit Ushuaia, Tierra del Fuego, in Argentina—quite literally the end of the world! It was an unforgettable trip with my partner. The weather was cold, of course, but we were lucky to have just enough snow to go skiing. I had skied before, but it was my partner's first time. Returning to skiing after about nine years reminded me of the saying: it's like riding a bike—you never forget because it's stored in a special kind of memory. Gliding down those snowy slopes together, surrounded by breathtaking landscapes, made this trip truly unforgettable.



Vitoria Carmo 22 Sept • @1

LatinX Heritage Month: Wisdom in Words

Across Latinx cultures, sayings and proverbs, known as *dichos* or *refranes*, carry wisdom, humor, and lessons passed down through generations. These short phrases often reflect shared values, daily life, and cultural traditions.

For example, Ariel Sturdivant favorite saying is "*Camarón que se duerme se lo lleva la corriente*" ("The shrimp that falls asleep is swept away by the current") reminds us to stay alert and proactive, and not to let the world pass you by. Other popular refranes highlight resilience, community, family ties, and finding joy in life's challenges.

During LatinX Heritage Month, we celebrate not just the food, music, and traditions, but also the words that shape identity and keep culture alive.

- 👉 We'd love to hear from you: What's your favorite Latinx saying or quote?
👉 Does it have a special meaning for you, or a lesson you live by?

Sharing these sayings helps us preserve language, culture, and the wisdom carried through generations.

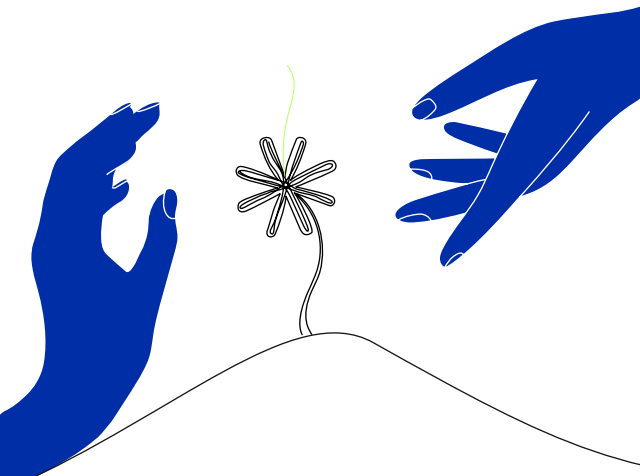
Au Portugal, l'équipe a célébré le carnaval. Fêté dans le pays depuis le XVe siècle, le carnaval reste une tradition culturelle importante, qui rassemble autour de la musique, des costumes et de la joie. Pour marquer l'occasion, chacun a apporté des douceurs faites maison à partager, l'équipe a organisé une fête et nous avons lancé un concours récompensant le masque le plus original, le plus traditionnel et le mieux personnalisé. L'équipe du Portugal a également reconnu l'importance de la nourriture comme facteur de rassemblement, en organisant une fête « food around the world », mettant à l'honneur des spécialités des différentes nationalités présentes au bureau.





S'engager auprès des communautés locales

L'engagement auprès des communautés locales occupe une place importante dans les actions de nos équipes à travers le monde. Chaque année, nos équipes locales travaillent de différentes manières avec les communautés qui les entourent pour avoir un impact concret sur leur territoire, en répondant à des besoins réels et propres à chaque contexte.



En France, l'équipe a mené plusieurs actions à fort impact. Elle a sponsorisé la Sine Qua Non Run, organisée pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. Elle a également fait des dons à la Fondation des Femmes, qui accompagne les femmes et leurs enfants victimes de violences conjugales. Pour aider les enfants en cours de traitement médical, elle a fait un don à 93'or d'enfants. En parallèle, l'équipe a aussi participé à Octobre Rose, qui vise à sensibiliser au cancer du sein, ainsi qu'à Movember, qui cherche à ouvrir le dialogue autour de la santé mentale des hommes, du suicide, du cancer de la prostate et du cancer des testicules.

En **Amérique latine**, nous avons mené plusieurs actions pour venir concrètement en aide aux personnes issues de milieux défavorisés. En Colombie, des Valtechies se sont associés à la Fundacion Cardio Infantil et ont préparé 52 kits composés de pyjamas et de produits d'hygiène pour des enfants devant subir une opération cardiaque.



Dans la région **MENA**, l'équipe soutient Donate Your Own Device, une initiative qui contribue à faciliter l'accès à la technologie pour les étudiants et les communautés qui en ont besoin.



À **Singapour**, l'équipe s'est mobilisée aux côtés de la Croix-Rouge, en levant des fonds pour ses programmes humanitaires à travers les ventes organisées lors du bazar annuel.



En Ukraine, l'équipe a désormais publié son tout premier rapport dédié à la responsabilité sociale d'entreprise, mettant en lumière l'ampleur de son impact, du soutien aux anciens combattants et à leurs familles à la protection de l'environnement, au renforcement des communautés et à l'attention portée au bien-être des collaborateurs.

L'équipe a également collaboré avec Good Bread for Good People, en proposant dans nos bureaux du pain fourni par cette entreprise sociale, qui accompagne des personnes en situation de handicap mental vers l'emploi.

En **Inde**, dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociale d'entreprise, l'équipe a construit un hôpital vétérinaire afin d'aider les familles ayant besoin de soins pour leurs animaux de compagnie et leur bétail.

En **Argentine**, nous avons participé à une campagne contre le froid hivernal avec la Fundacion Casa Grande, en faisant don de vêtements pour l'hiver à des personnes dans le besoin.

Au **Mexique**, nous avons collecté des denrées non périssables pour l'Asociación Mexicana de Ayuda a Niños con Cáncer, une association qui vient en aide aux enfants atteints de cancer.



En **Amérique du Nord**, notre bureau de Charlotte a noué un partenariat avec deux artistes locaux qui dirigent des organisations à but non lucratif dans la ville. Nous avons mis nos locaux à leur disposition pour des ateliers et des réunions internes. Ce trimestre, notre objectif est d'y organiser la première exposition d'artiste dans nos espaces.

Dans l'ensemble de nos bureaux des Amériques, les équipes ont organisé une collecte de fin d'année dans le cadre du Giving Back month, en décembre. Chaque site s'est associé à une organisation locale à but non lucratif pour offrir des cadeaux personnalisés à des enfants pendant la période des fêtes de fin d'année. Les équipes se sont également réunies pour emballer ensemble les cadeaux, une manière pleine de sens de clôturer l'année.





Le travail mené auprès des jeunes a lui aussi occupé une place importante dans nos actions à travers le monde.

En **Macédoine du Nord**, nous avons collaboré avec la faculté Heidelberg de Skopje, où les étudiants suivent leurs études à l'université tout en travaillant chez Valtech afin d'acquérir une expérience concrète du terrain.



À **Manchester**, nous avons accueilli des étudiants du cursus graphic design and branding de l'UCEN Manchester afin de les confronter à des situations et à des connaissances issues du monde professionnel. Ce partenariat existe depuis plus de 10 ans et nous sommes fiers d'avoir accompagné plus de 200 étudiants. Au-delà des

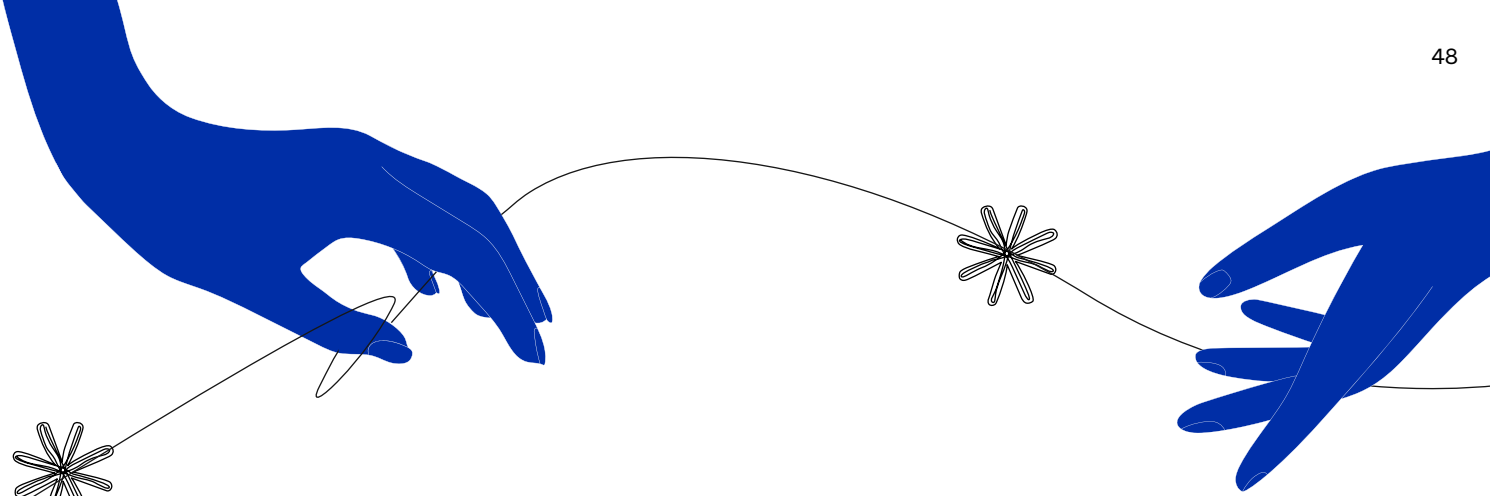
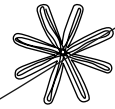
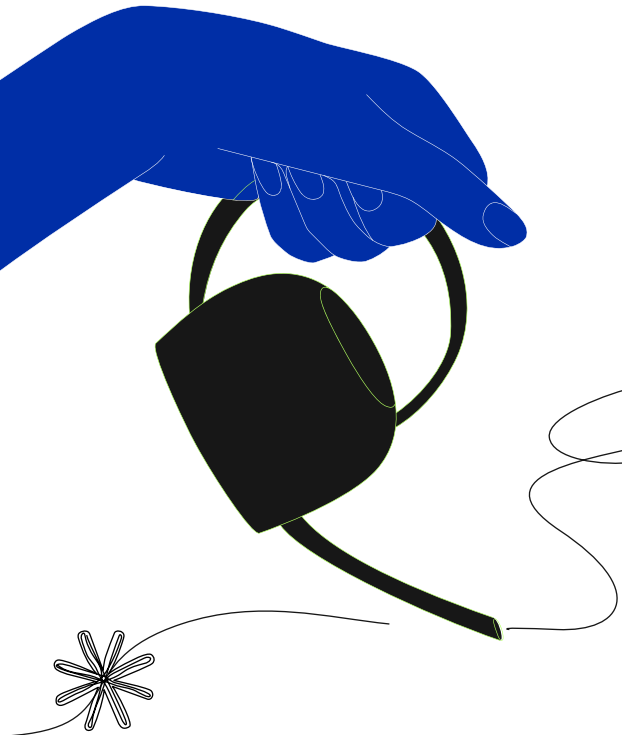


ateliers, nous avons organisé des critiques de travaux, des revues de portfolios et, bientôt, des opportunités de mentorat. Nous avons également informé les responsables pédagogiques des tendances actuelles et des attentes du secteur, ce qui a contribué à faire évoluer leur programme dans le bon sens.



En **Ukraine**, l'équipe a poursuivi son partenariat avec Veteran Hub et organisé un événement Tech Youth à Kiev et Vinnytsia. Les parents de ces enfants sont en service ou sont anciens combattants, et ils ont ainsi eu l'occasion de découvrir le code et les métiers de la tech avec notre équipe.





En **Argentine**, nous avons poursuivi notre partenariat avec la Fundación Pescar, une organisation de la société civile à but non lucratif fondée en 2003. Son objectif principal est de former des personnes confrontées à des difficultés socio-économiques afin de les aider à entrer sur le marché du travail. Pour soutenir ces jeunes, nous proposons des programmes gratuits de mentorat et de formation, qui ont déjà bénéficié à plus de 80 participants.

Au **Brésil**, nous avons continué à collaborer avec le programme social du gouvernement afin de soutenir des étudiants et jeunes diplômés issus de la périphérie de São Paulo et de Florianópolis. Beaucoup de ces jeunes ont un accès limité aux opportunités d'emploi formelles. Grâce à cette initiative, nous avons déjà accompagné plus de 50 jeunes.





Faire progresser l'accessibilité numérique

En tant qu'entreprise de services numériques, l'accessibilité numérique est un sujet extrêmement important pour nous. Nous voulons que toutes nos solutions puissent être utilisées par des publics très variés, afin que chacun puisse en faire l'expérience dans les meilleures conditions possibles.

Au Royaume-Uni, nous avons organisé une soirée dédiée à Axecon, une conférence consacrée à l'évolution rapide du champ de l'accessibilité numérique. En Suède, nous avons marqué le Global Accessibility Week avec plusieurs initiatives, dont des prises de parole sur l'intégration de l'accessibilité par défaut et sur la manière dont elle contribue aussi à de meilleures performances en SEO.



Nous avons également participé à la conférence de l'International Association of Accessibility Professionals sur l'European Accessibility Act, afin de partager et de rapporter à nos équipes Growth et Delivery les bonnes pratiques identifiées.



Tout au long de l'année, nous avons accordé une place importante au partage d'enseignements sur l'accessibilité à travers le monde.



Faire progresser l'accessibilité

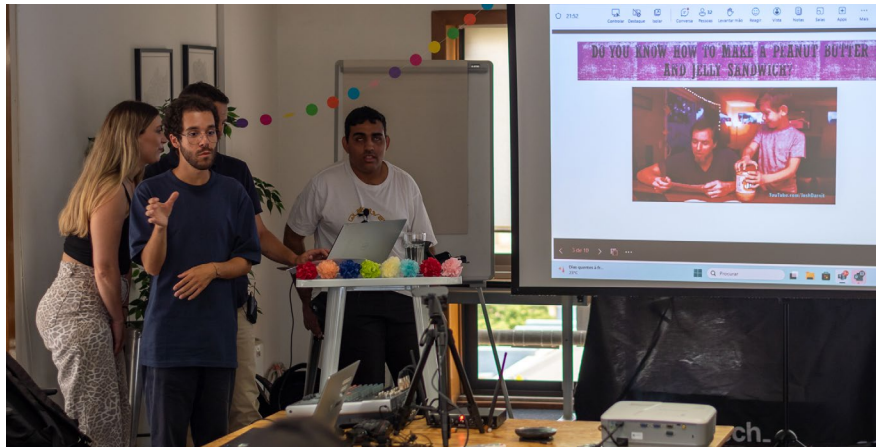
Pour marquer cette période à l'échelle mondiale, nous avons organisé une table ronde dynamique réunissant des Valtechies du monde entier, qui ont expliqué comment ils intègrent l'accessibilité dans leurs différents métiers, notamment en front-end, en QA et en design. Au Danemark, l'équipe a par ailleurs lancé une série régulière destinée à faire vivre la conversation autour de l'accessibilité, en particulier au niveau des projets.

Enfin, à Lisbonne, dans le cadre de la Tech & Saints week, l'équipe a fait de l'accessibilité l'un des thèmes centraux de l'événement. Elle a organisé plusieurs sessions de sensibilisation et de formation autour du croisement entre technologie, culture et inclusion, non seulement dans les discours, mais aussi à travers des expériences d'apprentissage concrètes.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir une session très spéciale avec João Azevedo, enseignant spécialisé auprès d'élèves à besoins spécifiques, et plus particulièrement de personnes malvoyantes ou non voyantes. Lors de son intervention, il nous a expliqué comment accompagner et orienter les personnes déficientes visuelles, a proposé une introduction au braille et à son rôle essentiel en matière d'accessibilité, et a partagé des situations concrètes issues de son expérience dans l'éducation inclusive.

Pour célébrer la Journée internationale des langues des signes, le 23 septembre, le Colombia Community Group a mené une campagne de sensibilisation à l'inclusion des personnes sourdes, qui s'est conclue par un atelier de langue des signes colombienne. Animé par Laura López, enseignante sourde, cet événement a réuni 22 participants, en présentiel et à distance, autour de l'apprentissage des salutations de base et des obstacles à la communication.

En complément, l'équipe a aussi exploré les bonnes pratiques en matière d'accessibilité lors de la session Craft Circles United: Making the Web Inclusive - Accessibility in Action.





Soutenir les parents qui travaillent

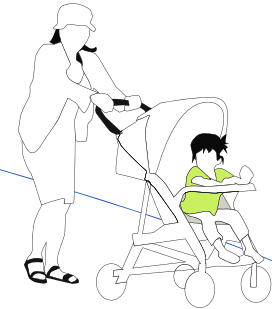
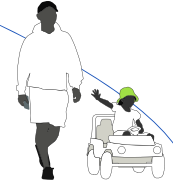
Les parents qui travaillent représentent une part importante de nos effectifs et, cette année, nous avons renforcé notre soutien à ce groupe à travers plusieurs initiatives clés, à l'échelle mondiale comme locale. Nous avons lancé cette année notre groupe d'appartenance mondial Working Parents + Caregivers et avons commencé à réunir cette communauté vivante et diverse au-delà des frontières. Casper Rasmussen, notre Chief Transformation Officer et sponsor exécutif du groupe Working Parents, explique :



Être le père de mes enfants et le mari de ma femme est ce qui compte le plus pour moi. Dans cette communauté, il existe un vrai sentiment de camaraderie et d'appartenance : nous pouvons tous partager la manière dont nous trouvons un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, célébrer les bons moments et nous soutenir dans les périodes plus difficiles. Je suis très heureux de parrainer cette communauté au niveau exécutif.


Casper Ramussen

Chief Transformation Officer





Au sein de notre groupe Working Parents, nous avons également mis en place un canal d'accueil dédié. Cela permet à tous les parents et aidants de se présenter, mais aussi de rencontrer des personnes partageant des expériences similaires.

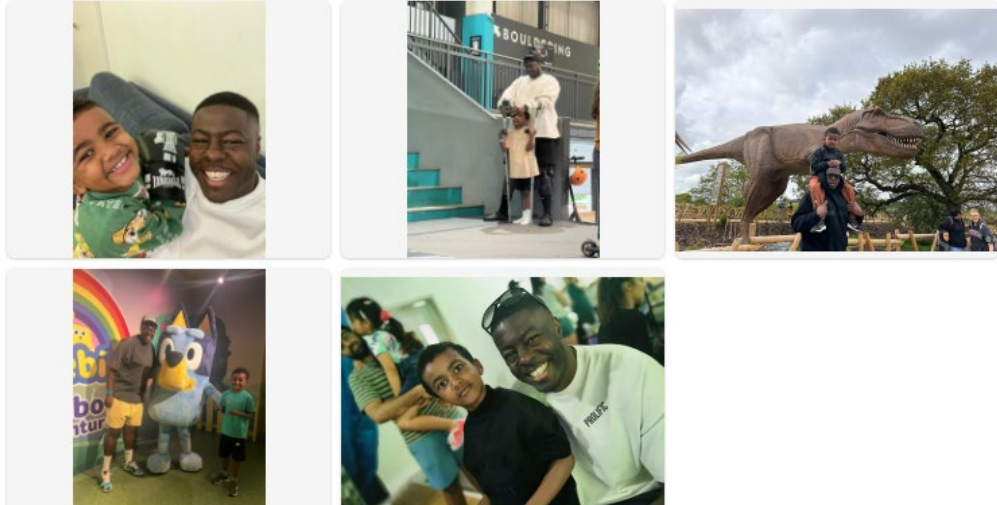
 Ayoola Olatunde 28/04 13:49 Edited
Thank you for the warm welcome. Its great to be involved.


A little about me then. Im someone that thrives in fast paced environments, Loves tackling challenges head on and genuinely believes that a good laugh can solve almost anything. Outside of work, Im a proud father which essentially means I have a second full time job with far less coffee and a demanding stakeholder.

Being a working parent to me is all about balance. Its about showing my son the value of hard work, resilience and passion, while also reminding myself that its ok when everything doesn't go to plan. Its a daily exercise in patience, adaptability, and finding joy in small wins, skills that i take with me into the professional world.

From our belonging groups, I'd love to build real connections, learn from different perspectives, and share a few laughs along the way. For me , its less about ticking boxes and more about creating genuine spaces where we can all feel seen, heard and supported both inside and outside work.

Looking forward to learning and growing with you all. ❤️



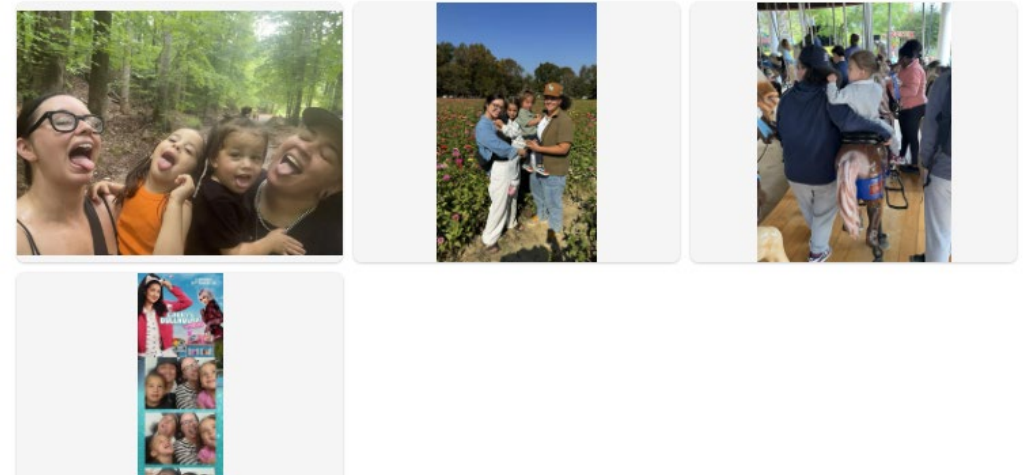
 Ariel Sturdivant 14/04 17:51 Edited
Hi everyone! I'm so excited to be here. I'm based in Charlotte, NC and work as the People Experience Analyst on the P&C Engage team, and handle Office Experience in the Charlotte office. 🙌

I'm also a proud "bonus parent" to two toddlers, Vivienne (4) and Elliott (3). It's the most chaotic, hilarious, and rewarding experience I've had yet. I used to think I was busy before kids, and now I look back and laugh. 🤪

And Elliott, he's a boy. Despite what the general public seems to think. Full Spider-Man gear, dino prints and an undercut, just isn't enough. People still call him "she", even after replying with "he." This weekend's gem? "Little lady." I mean... have we never seen a man bun before? 🤪🤪

I joined this group to learn, laugh, and connect with people sharing the real side of parenthood, not the polished-for-content version. Can't wait to connect with y'all. 💜

Also, here are a few pics of us. Getting everyone to smile at once? Virtually impossible.





Suzanne Schroder 27/03 17:55 Edited

Hi everyone and thank you for the warm welcome. I'm now empty nester, but I'm a mother to my 3 wonderful kids (Camille 30, Clara 27 ad Thomas 22), I'm also a stepmother for Adrien 34, Antoine 31 and Guillaume 24 - Finally also a grand mother to Iris 3, Basil 1 and Marceau 6 month and hoping for many more. So as you can see big family and if you were wondering yes I have in many years lived and worked with 6 kids at home every two weeks - I would lie if I told you it was "finger in the nose" ,not only for my husband and me but also for the frigde, the dishwasher and washing machines but such great memories. Despite them all have left the house now, I'm still active mum and expectations are still the same ..



Petro Pavliuk 10/09 12:45

Hi! Thank you, I'm really excited to be part of this community. I am a Senior Frontend Developer based in Poland and a happy father of 3 years old son. Being a working parent to me is mostly about work/life balance. What I would love to get from this group is support and connection. I would love to hear your stories, share experience and learn from each other.



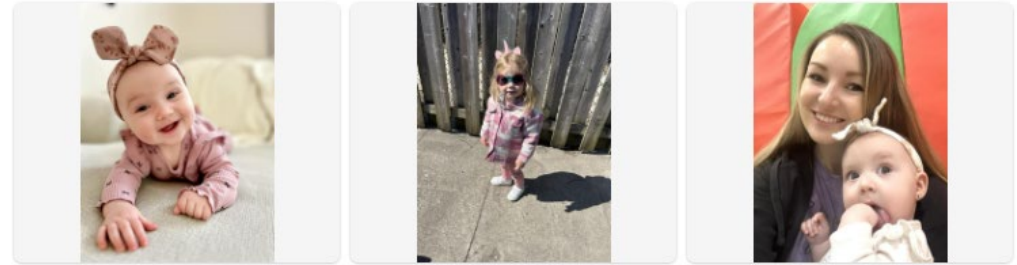
Natalia Taylor 15/04 09:54

Hi everyone!

I'm a mom of 2 little beautiful girls - Alex 2,5 years old and Ashley 5 month old working full time as a Regional Head of People & Culture.

Being a parent is the biggest joy while also the greatest challenge in my life 😊 Working from home and endless support of my husband is what makes it possible for me to work full time and keeping up with our busy schedule.

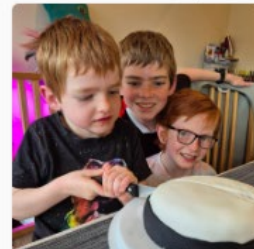
Looking forward to connecting with all Valtech parents here!



Sean Wheeler 13/05 11:57 Edited

Thanks for adding me, I am based in the UK and have three boys 6,10 and 12. They all have lots of energy which is why I am always tired 😊

Being a working parent means lots of context switching for me, one minute you are making sure the children have their shoes on and lunch with them, the next you are discussing segmentation faults and how to mitigate them 🙄





À travers le monde, nous avons organisé plusieurs moments de rencontre adaptés aux enfants.

En **Inde**, pour la première fois, l'équipe a accueilli plus de 25 enfants dans les bureaux de VT Bengaluru à l'occasion du Junior Jam.

Cet événement a permis aux enfants des employés de découvrir le travail de leurs parents chez Valtech et de passer du temps ensemble à travers des jeux, un spectacle de magie et d'autres activités.



Au **Brésil** comme au Portugal, nous avons célébré la fête des pères et la fête des mères, en reconnaissant l'importance de ces deux groupes dans notre culture de travail.

De la même manière, dans la région **MENA**, nous avons organisé notre deuxième Junior Colleagues Day, au cours duquel l'équipe a invité ses enfants à vivre une journée chez Valtech.



En **Macédoine du Nord**, chaque année, juste avant les fêtes de Pâques, nous nous retrouvons non seulement comme collègues, mais comme une grande famille élargie. Le Valtech Family Day est une tradition où les employés et leurs proches se réunissent pour une journée faite de rires, de barbecue, de boissons fraîches et de beaux souvenirs.





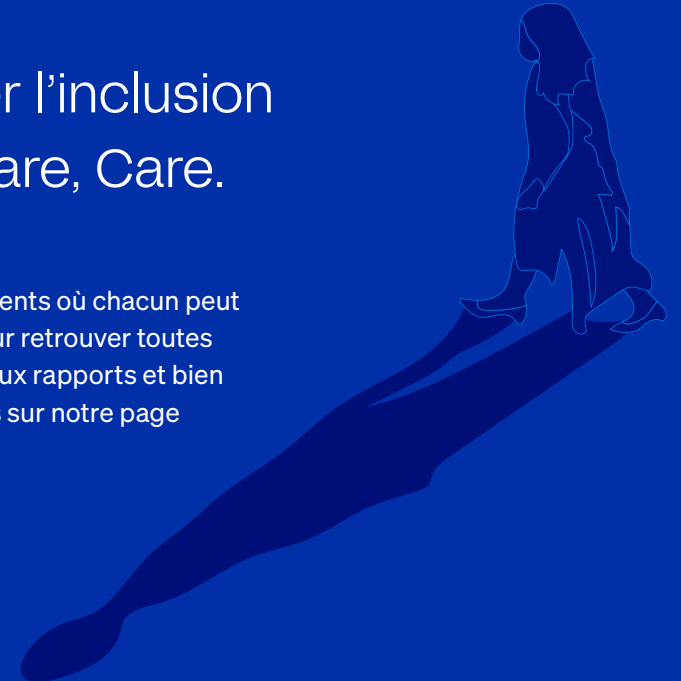
Quelles sont les prochaines étapes ?



Valoriser la diversité et faire progresser l'inclusion sont au cœur de nos valeurs Share, Dare, Care.

Cette démarche s'est accélérée ces dernières années et elle se poursuivra dans les années à venir. Nous sommes fiers et enthousiastes à l'idée de faire évoluer encore notre approche, en nous appuyant sur une collaboration globale associée à des actions régionales et locales, afin

de créer des environnements où chacun peut grandir et s'épanouir. Pour retrouver toutes les actualités, les nouveaux rapports et bien plus encore, rendez-vous sur notre page [Diversité et Inclusion](#).



Valtech est l'agence de l'innovation par l'expérience.

Notre mission : transformer la manière dont les gens appréhendent le monde, en alliant les technologies numériques, les données et le design.

Pour y parvenir, nous mobilisons un réseau international d'ingénieurs, de designers, d'analystes et d'experts de l'expérience client, capables d'accélérer la croissance des entreprises en repensant leurs produits, services et systèmes.

Notre présence internationale nous permet d'avoir un impact à grande échelle, tandis que nos équipes agiles apportent la réactivité et la souplesse nécessaires pour innover, aller vite et livrer des résultats concrets.

Ce rapport est fourni à titre informatif uniquement et ne constitue en aucun cas un conseil juridique, financier ou professionnel. Bien que Valtech s'efforce raisonnablement de garantir l'exactitude et l'exhaustivité des informations présentées, les données et déclarations contenues dans ce rapport comportent des limites inhérentes, notamment liées à l'utilisation d'informations déclaratives, à l'évolution des méthodologies et aux différences de collecte de données selon les juridictions.

Certaines déclarations contenues dans ce rapport peuvent être de nature prospective et refléter les attentes, objectifs ou ambitions actuels de Valtech en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Ces déclarations ne constituent pas des garanties de performance future et sont soumises à des risques, incertitudes et facteurs susceptibles d'entraîner des écarts significatifs avec les résultats réels.

Sauf consentement explicite, les données présentées dans ce rapport sont agrégées et anonymisées afin de protéger la vie privée des individus, et peuvent être soumises à des restrictions juridiques locales dans certains pays. Par conséquent, certaines informations peuvent ne pas être directement comparables d'une région à l'autre.

Aucun élément de ce rapport ne doit être interprété comme créant des obligations ou engagements contraignants. Valtech ne s'engage pas à mettre à jour ou à réviser les informations contenues dans ce document, sauf lorsque la législation applicable l'exige.