

Rapport Diversité et Inclusion 2024



Message d'Olivier Padiou, CEO

Chez Valtech, nous sommes convaincus que l'innovation naît de la diversité des points de vue. C'est cette conviction qui guide notre engagement en matière de diversité et d'inclusion. En 2024, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie en avançant de manière structurée, avec une approche locale adaptée à chaque contexte. Cette démarche nous permet de tenir compte des réalités culturelles propres à chaque pays dans lequel nous sommes présents, et de faire en sorte que l'inclusion reflète ce qui fait la richesse de Valtech. Les résultats sont là : 90 % de nos entités ont renforcé leur maturité D&I cette année, témoignant du changement engagé depuis 2021.

L'un des points essentiels de cette dynamique a été notre volonté d'agir partout où nous sommes implantés. Avec des équipes réparties sur plusieurs continents, nous savons que l'inclusion ne peut se décréter globalement : elle doit s'appuyer sur les contextes locaux tout en restant alignée sur nos valeurs communes. Cette année, nous avons mené des actions concrètes autour de plusieurs axes forts : le soutien aux femmes chez Valtech, l'amélioration de l'accessibilité et de l'accompagnement du handicap, la promotion de l'équité, ainsi que la santé et le bien-être. Nous avons également célébré les 10 ans du programme Tech Girl, qui a permis à plus de 1 200 jeunes filles de se projeter dans les métiers de la tech.

Nous avons aussi élargi notre série "Let's Talk", en abordant de nouveaux sujets comme la ménopause ou la neurodiversité. Ces échanges, tout comme ceux organisés à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, de la Journée internationale des hommes, du Mois des Fiertés ou encore de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, ont donné la parole à des intervenants extérieurs et à nos collaborateurs. Ces témoignages ont renforcé notre compréhension collective et contribué à faire de Valtech un lieu où chacun peut s'exprimer librement.

Pour la suite, notre objectif reste le même : faire de Valtech un environnement de travail réellement inclusif. Cela implique de rester à l'écoute, de prendre nos responsabilités et de continuer à faire évoluer nos pratiques. Chez Valtech, la diversité n'est pas un principe abstrait : elle fait partie de notre quotidien. Nous voulons que chacun, quel que soit son parcours ou son identité, puisse se sentir soutenu, légitime et en capacité de s'épanouir. En apprenant, en échangeant et en adaptant ce que nous faisons, nous continuerons d'avancer, en gardant en tête qu'une activité plus équitable et plus ouverte profite à tous.





Sheree Atcheson
SVP Groupe
Diversité et Inclusion

Accélérer le mouvement

En 2021, nous avons présenté notre premier rapport annuel sur la diversité et l'inclusion, marquant une étape majeure dans notre démarche de progression. En 2024, nous avons traduit nos engagements en actions concrètes et franchi des étapes décisives. Notre stratégie repose sur une gouvernance claire et mesurable, solidement ancrée au sein de Valtech.

En misant sur une collaboration globale tout en donnant les moyens aux équipes locales d'agir efficacement, nous avons réalisé des avancées significatives. Nous célébrons la richesse des diversités de nos collaborateurs et plaçons l'inclusion au cœur de nos priorités.

Ce travail est une démarche continue. Il est essentiel de rester flexible pour s'adapter aux influences sociétales, culturelles et économiques. Nous avons adopté une approche agile et sommes fiers de déployer une stratégie qui touche véritablement l'ensemble de nos collaborateurs, de manière authentique, mesurable et pérenne.



Les 5 piliers de la diversité et de l'inclusion

En 2024, grâce à notre stratégie en cinq piliers (lancée en octobre 2021), nous avons renforcé des initiatives durables tout en en développant de nouvelles. Cette approche dynamique nous permet de progresser de manière continue et adaptée aux évolutions.



Notre stratégie au fil des années

2022

De 2021 à 2022, notre priorité a été d'établir des structures claires pour la diversité et l'inclusion (D&I). Cela comprenait des ressources accessibles et des conseils pour aider nos équipes locales à collaborer au-delà des frontières. Un événement spécial D&I a été organisé par Valtech pour marquer cette initiative.

Nous avons introduit une approche cohérente avec des initiatives essentielles

ainsi que des options supplémentaires pour nos responsables culturels et RH. Parmi celles-ci : des événements communautaires réguliers et des formations obligatoires pour les leaders de groupe et régionaux sur les entretiens inclusifs et la prise de conscience des privilèges.

Cette année a également vu le lancement de notre propre indice de maturité D&I Valtech.

2023

Nous avons renforcé les bases posées en 2022 en développant des initiatives de niveau intermédiaire et avancé. Parmi les actions clés de l'année, citons le soutien à un groupe dynamique de futurs leaders via notre programme Accelerating into Leadership, la mise en place de formations obligatoires à l'échelle locale, l'intégration de l'accessibilité dans nos

contenus et le déploiement de dispositifs spécifiques pour accompagner la ménopause et la neurodiversité.

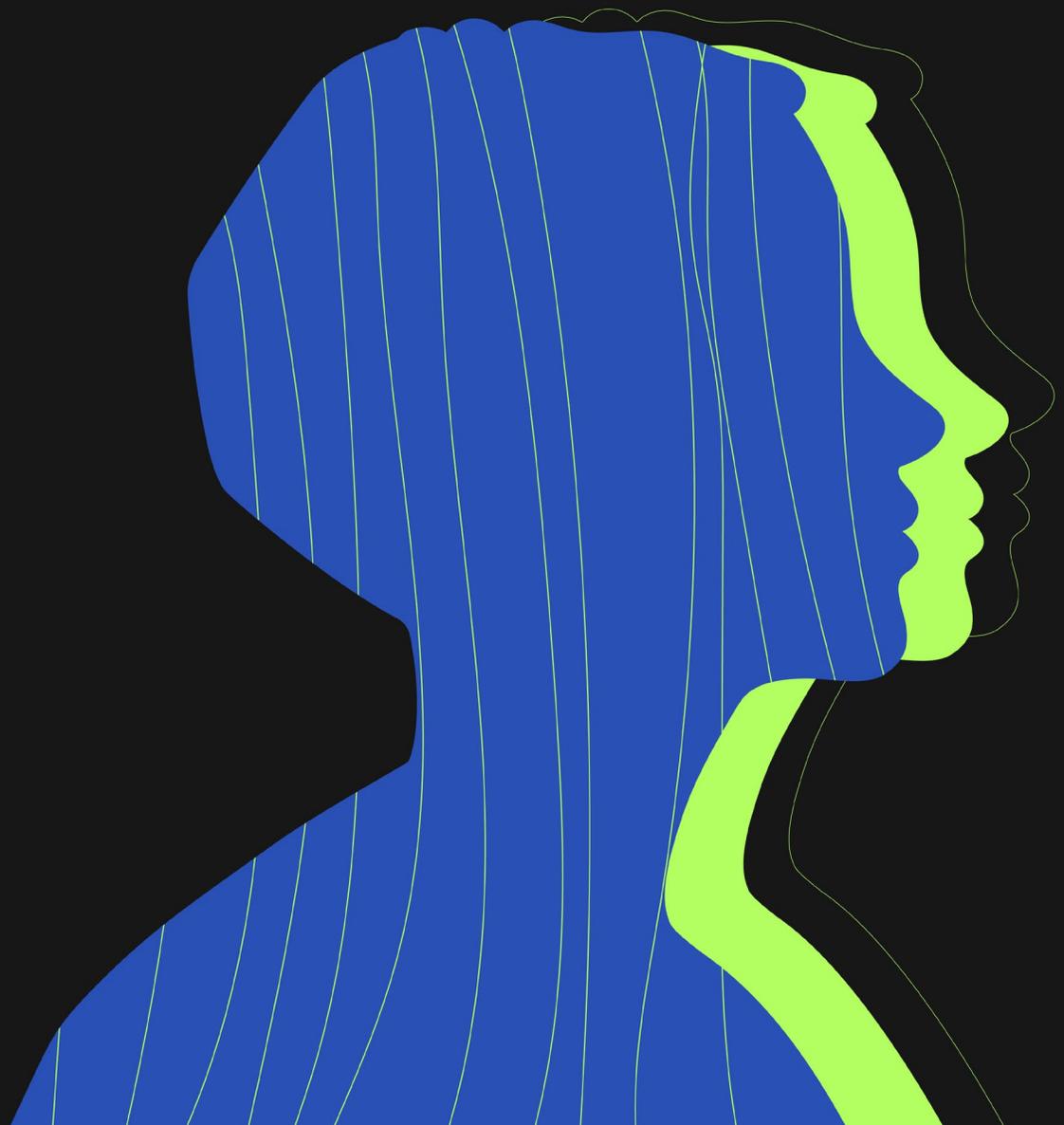
Cette année a également marqué l'adoption généralisée de notre indice de maturité D&I, qui est devenu un outil essentiel pour orienter notre action. Pour la première fois, nous avons pu analyser la progression de la maturité D&I au sein de Valtech.

2024

Nous avons mis l'accent sur les directives à l'échelle du groupe et l'élargissement de nos canaux de communication afin d'écouter et d'apprendre de toutes les voix. Nos actions ont notamment porté sur de nouveaux modules de formation, des événements mettant en lumière de nouveaux groupes minoritaires, le recueil et l'analyse des données D&I, ainsi que la mise en place d'une politique globale de lutte contre la discrimination et le harcèlement.



Notre stratégie en cinq piliers pour la diversité et l'inclusion



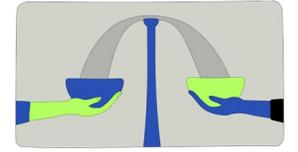
Recrutement

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.



Inclusivité

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



Communauté

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



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.



Mesurer les progrès grâce aux données

Pour mesurer nos avancées et renforcer notre engagement, nous appuyons nos initiatives sur l'analyse de données.

Indice de maturité

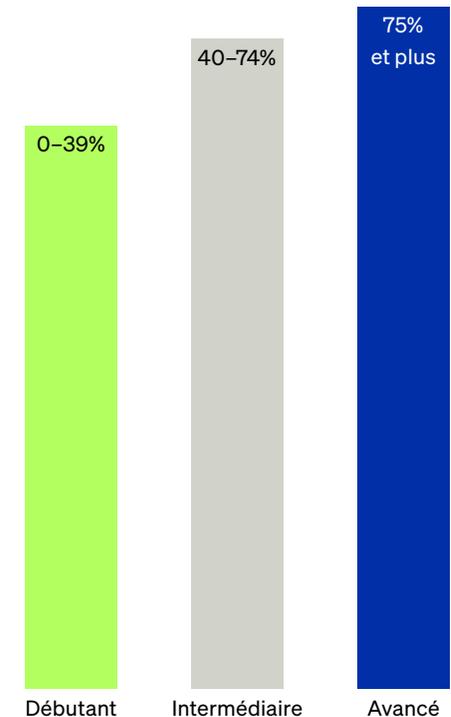
Chez Valtech, comprendre et favoriser notre maturité croissante en matière de diversité et d'inclusion est essentiel. Cet outil permet de cibler les actions là où elles sont le plus nécessaires, tout en favorisant l'apprentissage mutuel.

L'indice de maturité D&I offre à toutes les régions une évaluation annuelle de leurs progrès, en accord avec notre stratégie globale.

Cet outil facilite les comparaisons entre régions et soutient des améliorations durables. Il aide nos leaders à avancer dans leurs initiatives tout en adoptant une approche cohérente, fidèle à l'esprit Valtech. Entrant dans sa troisième année, cet indice continue d'évoluer.

Chaque entité et ligne de service répond à 98 questions classées selon nos cinq piliers. Ces questions évaluent les initiatives mises en œuvre à travers notre stratégie et analysent les données de représentation équilibrée (lorsque disponibles) ainsi que les retours des collaborateurs pour mieux comprendre leur ressenti au sein de Valtech.

Chaque initiative ou question est évaluée selon trois niveaux : débutant, intermédiaire ou avancé, avec la grille de notation suivante :



Représentation au sein de l'entreprise

Dans l'ensemble des entités et lignes de service de Valtech, le pourcentage de femmes se situe entre 36 et 37%. Conscients que la diversité ne se limite pas à une approche binaire du genre, nous travaillons à élargir ce champ d'analyse.



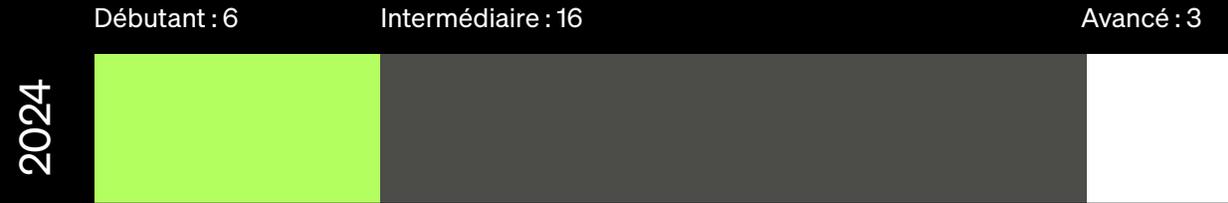
Chaque année, de nouvelles questions sont introduites pour tenir compte du contexte, des priorités spécifiques à Valtech et d'autres facteurs. Maintenir un score exige des efforts constants et une adaptation continue.

Sur les 21 domaines mesurés en 2024 :

↑ 90%

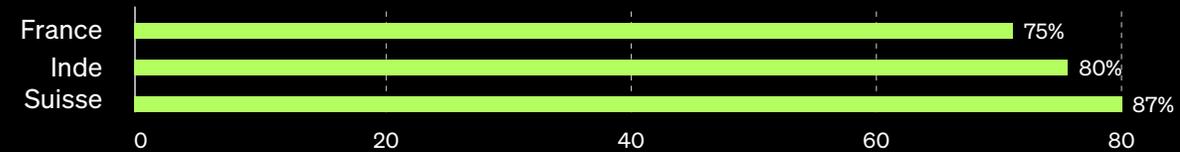
des entités ou lignes de service ont progressé en maturité D&I.

Répartition par niveau :



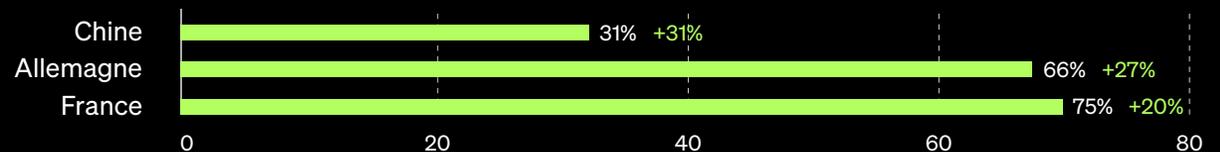
Top 3 des meilleurs scores

Nos trois entités les mieux classées, ayant obtenu le plus grand nombre de points dans leur indice de maturité :



Top 3 des meilleures progressions :

La plus forte progression en nombre de points entre leurs indices de maturité complétés de 2023 et 2024 :





Tendances

- Les régions Europe et APMENA affichent les plus fortes améliorations avec une hausse de 16% en 2024.
- LATAM est la région la plus stable, avec des scores compris entre 54% et 57%.
- La Suisse figure parmi les trois meilleurs scores depuis trois ans et l'Inde depuis deux ans.



Données sur le recrutement

↑ **37%**
des recrues étaient des femmes en 2024.

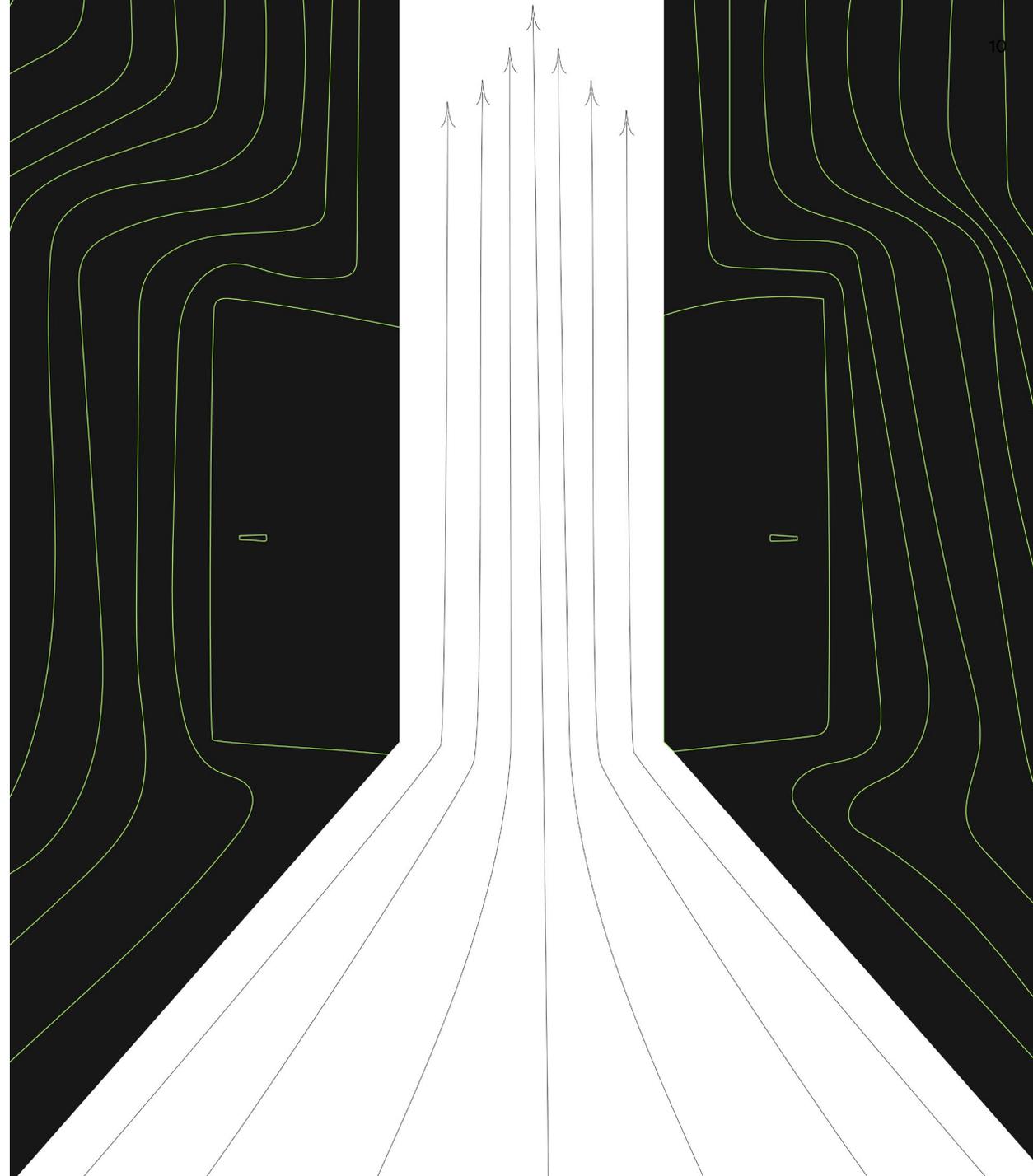
+3%
d'augmentation depuis 2023.

35
L'âge moyen des nouvelles recrues en 2024.

Une corrélation est observée entre les meilleurs scores à l'indice de maturité et la proportion de femmes embauchées.

Selon les niveaux de maturité, on observe un pourcentage plus élevé de recrutements féminins parmi les entités de niveau Avancé.

Les entités de niveau Avancé enregistrent en moyenne 40% de femmes parmi leurs nouvelles recrues, contre 36% pour le niveau Intermédiaire et 35% pour le niveau Débutant.





Données Peakon : le ressenti de nos collaborateurs

Les enquêtes Peakon nous permettent de recueillir à grande échelle les retours de nos collaborateurs Valtech sur des sujets tels que la diversité, l'inclusion, la santé et le bien-être.

Nous réalisons également des enquêtes trimestrielles auprès de tous nos employés, créant un espace psychologiquement sûr et anonyme où les équipes peuvent partager leurs ressentis et fournir des retours réguliers.

Nous avons choisi cette fréquence pour permettre à nos équipes de prendre des mesures significatives après chaque enquête et d'évaluer l'impact de ces actions dans le temps.

Nos scores, depuis le début des enquêtes régulières : Depuis le lancement de nos enquêtes Peakon en janvier 2022, nous avons observé que les scores sur la diversité et l'inclusion sont restés stables, avec de légères variations entre 0,1 et 0,3 au fil des années.

Comment les collaborateurs Valtech perçoivent la diversité et l'inclusion dans l'ensemble :

8.2/10

Perception de la diversité et de l'inclusion par région :

APMENA :

8.6/10

Marchés européens :

7.7/10

Centres de livraison européens :

9.1/10

LATAM :

8.5/10

Amérique du Nord :

7.0/10



Diversité et inclusion :

“Je suis satisfait(e) des efforts de Valtech pour soutenir la diversité et l’inclusion (par exemple, en termes de genre, d’origine ethnique, de handicap, de statut socio-économique).”



Liberté d’opinion :

“Au travail, mon opinion semble être prise en compte.”
“Mon manager accorde de l’importance à mon avis.”



Inclusivité :

“Chez Valtech, les personnes de tous horizons sont acceptées telles qu’elles sont.”
“Je ressens un sentiment d’appartenance chez Valtech.”
“Je me sens mis en valeur chez Valtech.”



Soutien du management :

“Mon manager me soutient pour accomplir mon travail.”
“Mon manager communique de manière ouverte et honnête avec moi.”





Nous constatons également une corrélation entre les entités ou lignes de service obtenant les meilleurs résultats dans notre indice de maturité et des scores plus élevés pour les enquêtes Peakon sur la diversité et l'inclusion.

Par niveau de maturité, le score moyen Peakon est plus élevé pour les entités de niveau Avancé.

Le score moyen Peakon D&I :

8.40

pour le niveau Avancé

8.19

pour le niveau Intermédiaire

7.93

pour les Débutants





Nos accomplissements

Voici quelques-unes de nos initiatives phares en 2024, déployées à travers nos cinq piliers. Elles visent à renforcer le sentiment d'appartenance de l'ensemble de nos collaborateurs et à créer des environnements où chacun peut s'épanouir.



Recrutement

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

Renforcement de la gouvernance du recrutement

En 2024, nous avons renforcé la coordination entre les équipes de recrutement et celles en charge de la diversité et de l'inclusion. Des réunions mensuelles, appuyées sur l'analyse des données, sont désormais organisées entre les responsables régionaux et l'équipe D&I au niveau mondial. Ces échanges, réalisés en concertation avec la direction des opérations du groupe, permettent de définir des objectifs communs. Par ailleurs, des points d'étape semestriels assurent un suivi rigoureux et nous permettent d'ajuster nos actions en temps réel.



Extension du guide d'entretien inclusif

Depuis 2021, tous les recruteurs et intervieweurs de Valtech suivent une formation obligatoire aux entretiens inclusifs. En 2024, nous avons enrichi ce programme avec un kit d'outils couvrant chaque étape du recrutement, avec un focus particulier sur la neurodiversité, le handicap et les candidats non anglophones natifs.



Responsabilité

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

Favoriser la collaboration au-delà des frontières

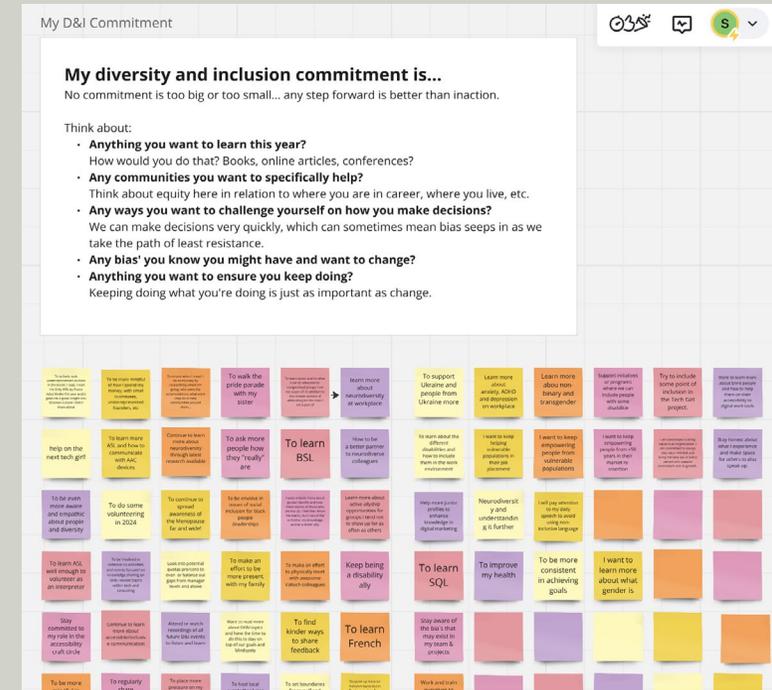
Avec une présence dans plus de 20 pays, nous faisons de l'échange entre nos régions un levier essentiel de progression. Chaque mois, des études de cas inspirantes, issues de nos différentes zones géographiques (Amériques, Europe, APAC, MENA), sont partagées avec les équipes D&I. Ces échanges permettent d'explorer des pratiques innovantes et de tisser des liens au-delà des frontières.

S'engager, ensemble

Pour fédérer les collaborateurs autour de la diversité et de l'inclusion, nous avons mis en place une initiative mondiale. Chaque nouvel employé peut, dès son arrivée, formuler un engagement personnel – petit ou grand – pour contribuer à un environnement de travail plus inclusif. Chaque action compte, et ensemble, nous avançons.

Transparence sur nos progrès à l'échelle du groupe

Nous avons créé un espace collaboratif accessible à tous les salariés, où ils peuvent suivre en toute transparence les plans et projets en cours de l'équipe D&I. Ce système nous aide à rester responsables de nos engagements tout en permettant à chacun de mieux comprendre les actions mises en œuvre.





Inclusivité

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

Engagement du groupe contre la discrimination et le harcèlement

Au cœur de notre stratégie sur la diversité et l'inclusion se trouve une nouvelle politique à l'échelle du groupe contre la discrimination et le harcèlement. Cette politique met l'accent sur un traitement juste et égal pour tous les employés de Valtech, tout en sensibilisant davantage sur le harcèlement, la violence et la discrimination en milieu de travail. Elle fournit également un cadre clair pour identifier, prévenir, signaler et gérer les allégations de harcèlement, de violence et de discrimination au travail. La formation et l'adhésion à cette politique sont obligatoires pour tous les employés.





Faire des réunions un espace pour tous

Chez Valtech, nous passons de nombreuses heures en réunion — avec des personnes que nous connaissons, d'autres non, des collègues du même pays et d'autres situés à l'autre bout du monde. Ces réunions sont essentielles à notre collaboration, nous connectant entre nous, avec nos clients et d'autres partenaires.

Pour maximiser ces moments partagés, nous avons lancé les nouveaux principes de réunion inclusive de Valtech, qui comprennent :

- Des vérifications avant, pendant et après chaque réunion pour garantir un cadre inclusif.
- Des recommandations spécifiques pour les réunions en petits et grands groupes.
- Des exemples concrets de bonnes et mauvaises pratiques.

Nous avons désigné des ambassadeurs pour cette initiative au sein de l'entreprise et continuons à intégrer ces principes dans nos pratiques quotidiennes.



Women in MACH

Dans le cadre de notre engagement à intégrer la diversité dans notre travail, nous sommes membres fondateurs de la MACH Alliance, une organisation axée sur l'inclusivité. La diversité et l'inclusion restent une pierre angulaire de notre culture, stratégie et mise en œuvre. Women in MACH, fondé en 2021, agit comme une plateforme communautaire pour renforcer l'impact et l'exécution de la diversité et l'inclusion. Nous sommes fiers d'avoir signé leur manifeste pour l'égalité des genres.

En 2024, nous avons participé à la conférence annuelle Women in MACH, où nos propres employés de Valtech ont pris la parole.

Sheree Atcheson, Senior Vice-Présidente du groupe pour la Diversité et l'Inclusion, et Ashkhen Zakaryan, VP & Global Alliance Lead chez Optimizely, ont animé une session intitulée « Prenez les rênes de votre carrière : dès maintenant, pas plus tard ». Elles ont exploré l'importance de l'intelligence émotionnelle dans le leadership, l'acceptation de la vulnérabilité et ont partagé des conseils pour accélérer l'évolution de carrière. Todd Harris, SVP Global Strategic Alliances, a également participé à une table ronde intitulée « Le défi systémique de la perception », qui portait sur la lutte contre les biais inhérents.

Pour faire la différence tout au long de l'année, Valtech participe également au programme de mentorat Women in MACH, où plusieurs de nos leaders agissent comme mentors pour les femmes dans l'industrie MACH.





Le mentorat est essentiel pour nous tous – c’est une plateforme d’échanges de perspectives, de défis amicaux et d’insights externes pour aider mentor et mentoré à naviguer dans leurs parcours professionnels. En tant que mentor, mon objectif était d’aider Michelle à relever au mieux les défis actuels et futurs. Nous nous amusons toujours autant, et je suis fier de dire que j’ai autant appris d’elle qu’elle de moi.

Casper Rasmussen
Group SVP Technology



Cette expérience a dépassé mes attentes. Mon mentor était incroyablement compétent et bienveillant, toujours prêt à écouter et à fournir des retours constructifs. J’ai gagné en confiance dans mes capacités de leadership et j’ai été soutenue dans des situations difficiles que j’ai dû gérer au travail. Le mentorat m’a aidée à relever des défis et à saisir des opportunités que j’aurais pu négliger autrement.

Michelle van der Veen
la mentorée de Casper



Communauté

Nous favorisons la collaboration, en rassemblant Valtech autour de nos valeurs – share, dare, care. Notre focus sur la communauté unit les Valtechies et nous permet de célébrer, d'apprendre et de puiser notre inspiration dans la diversité de nos cultures.

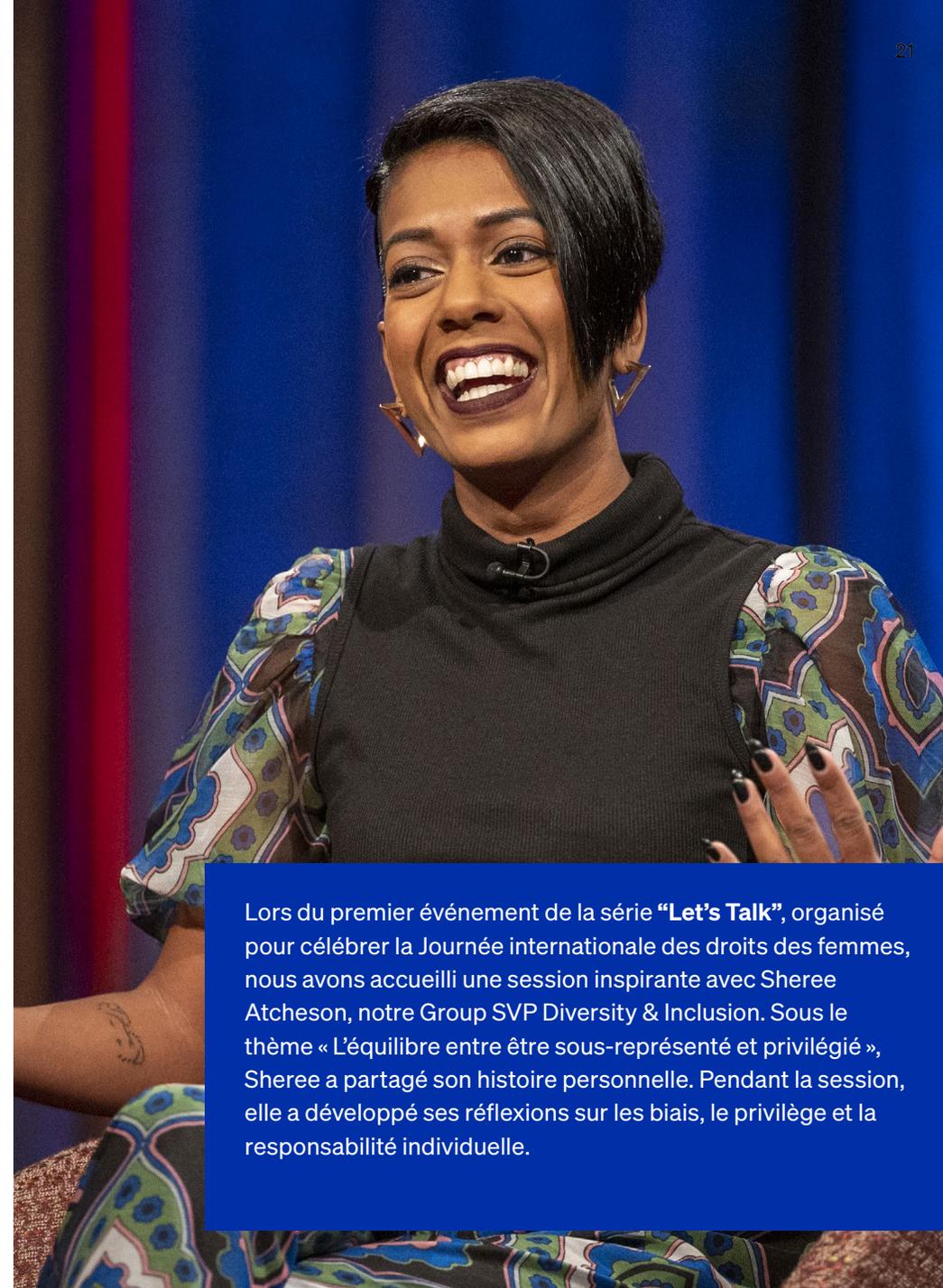
Les événements “Let’s Talk” chez Valtech



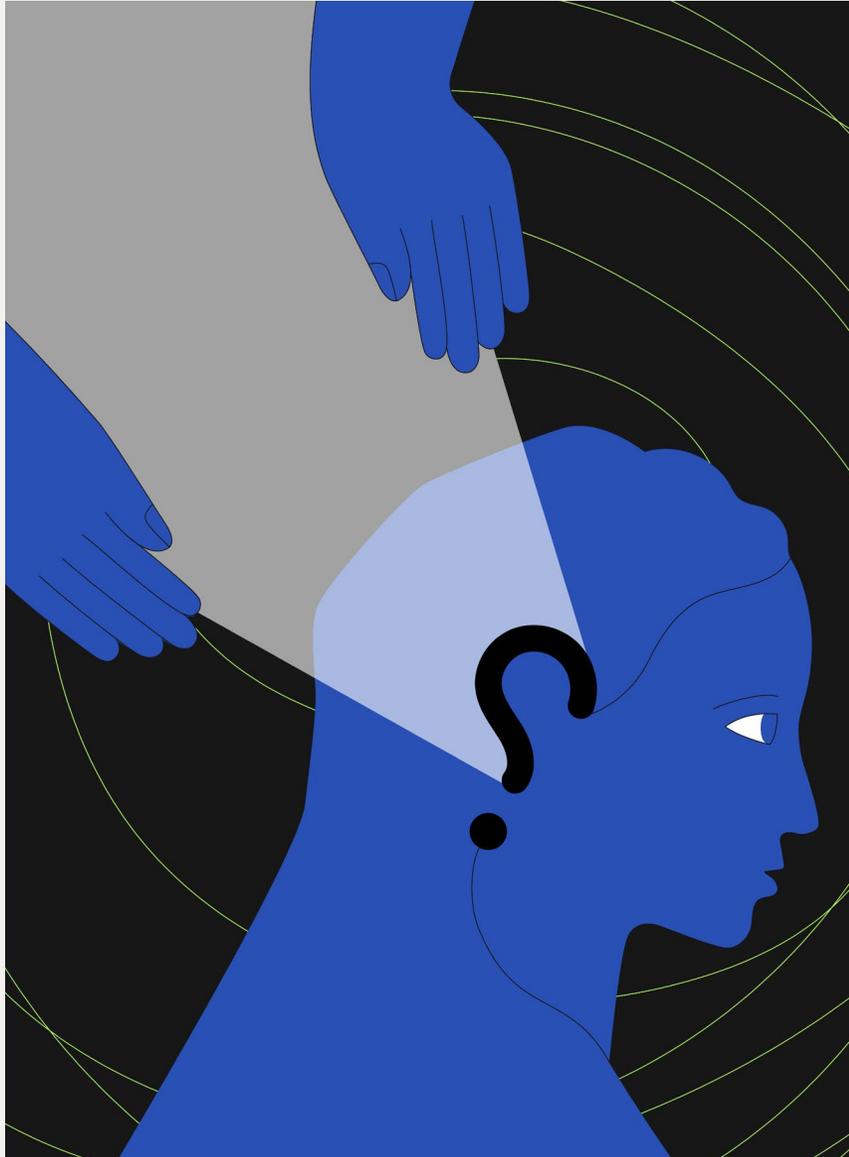
Je crois au pouvoir des conversations pour impulser le changement, c'est pourquoi je suis passionnée par notre série “Let’s Talk” chez Valtech. Chaque session est bien plus qu'un simple événement : c'est une opportunité pour nous de nous connecter avec des voix de tous horizons. Cette série met en lumière des sujets importants souvent tus, et elle nous offre un espace pour grandir ensemble. Elle crée un environnement où chacun peut partager, un espace sûr pour un dialogue honnête — qui nous rappelle que nous faisons tous partie de quelque chose de plus grand.

Sofia de la Colina
Spécialiste D&I Groupe

Cette série continue d'offrir aux collaborateurs, aux experts du secteur ainsi qu'aux intervenants internes et externes l'opportunité de partager leur expertise — en apportant un éclairage sur les journées de sensibilisation célébrées localement et dans le monde, les grandes thématiques et les tendances en matière de diversité et d'inclusion. Elle constitue un espace de réflexion. Chaque session réunit employés et invités autour de conversations et d'activités marquantes portant sur des enjeux culturels et sociétaux majeurs. La série offre un cadre bienveillant où toutes les voix peuvent s'exprimer, et encourage le dialogue ouvert, l'apprentissage et la solidarité entre collaborateurs issus d'horizons et de communautés variés.



Lors du premier événement de la série “**Let’s Talk**”, organisé pour célébrer la Journée internationale des droits des femmes, nous avons accueilli une session inspirante avec Sheree Atcheson, notre Group SVP Diversity & Inclusion. Sous le thème « L'équilibre entre être sous-représenté et privilégié », Sheree a partagé son histoire personnelle. Pendant la session, elle a développé ses réflexions sur les biais, le privilège et la responsabilité individuelle.



Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité

À l'occasion de la Journée mondiale de la sensibilisation à l'accessibilité, nous avons organisé un événement en collaboration avec le Craft Circle "Accessibilité".

En mai, pour réaffirmer notre engagement envers les Valtechies neurodivers, nous avons organisé notre tout premier événement à l'échelle du groupe consacré à la neurodiversité. Convaincus de l'importance de donner la parole aux collaborateurs, nous avons invité Brandon Murphy, Executive Director of Technology, et Suzanne Schroder, Chief People Officer, à animer une session inspirante. Ils y ont partagé leurs expériences personnelles, abordant leurs diagnostics, leurs parcours de vie et les étapes marquantes de leur évolution personnelle.



Mois des Fiertés

En juin, à l'occasion du Mois des Fiertés, nous avons proposé une session animée par Georgina Partington, développeuse chez Valtech. Elle y a raconté son expérience personnelle de transition, en explorant la signification profonde de la Fierté. Son témoignage a mis en lumière l'importance de l'authenticité et de l'acceptation de soi, initiant des discussions riches sur le rôle de l'alliance et la nécessité de promouvoir une culture véritablement inclusive.



Georgina Partington
Développeuse de logiciels

Mois de sensibilisation à la ménopause

En octobre, nous avons marqué le Mois de sensibilisation à la ménopause grâce au soutien précieux du groupe "Menopause Café Belonging" de Valtech. Cet événement, intitulé « Embracing Menopause: Myths, Stories, and Life Hacks », a été animé par Elizabeth Joseph. Il a permis d'ouvrir un dialogue essentiel sur la ménopause, la santé des femmes à mi-parcours de leur vie et leur bien-être global.



Elizabeth Joseph
Rédactrice et conférencière indépendante

Journée internationale de l'homme

En novembre, dans le cadre de la Journée internationale de l'homme, nous avons réuni l'ensemble des collaborateurs de Valtech pour un événement intitulé « The Power Within: Finding Strength in Vulnerability ». Guidée par l'intervenant Jude Guaitamacchi, cette session a exploré le lien entre masculinité et vulnérabilité, en remettant en question les stéréotypes habituels et en redéfinissant la notion de force intérieure.



Jude Guaitamacchi
Conférencier inspirant et militant



Nous avons également célébré des événements marquants dans le monde entier :

Sur le continent américain, nous avons organisé l'événement « **Latinx Lens : Journey Through Cultures** », qui mettait à l'honneur la richesse et la diversité culturelle de nos bureaux en Amérique latine (Mexique, Brésil, Argentine et Colombie). Les Valtechies ont partagé des aspects distinctifs de leur patrimoine, en valorisant les traditions et les valeurs qui définissent leurs cultures respectives.

À New York, nous avons célébré la Journée internationale des droits des femmes en collaborant avec la **Coalition for the Homeless, Inc.** et en apportant notre soutien à des femmes sans-abri en leur distribuant des kits de première nécessité contenant des produits essentiels.

Au Royaume-Uni, le Black History Month a été célébré à travers une conférence inspirante d'Asif Sadiq intitulée « **Strength in Diversity** ». Cette session a mis en lumière l'importance de la diversité, les clés pour construire des communautés inclusives et le rôle stratégique des données sur la diversité et l'inclusion.



Melisa Muñoz
Directrice artistique



Asif Sadiq
Directeur Diversité & Inclusion
Warner Bros. Discovery





Tech Girl

Lancée en 2014 à Stockholm, en Suède, pour inspirer la prochaine génération de femmes dans la tech.



Déploiement en Europe : Danemark, Royaume-Uni et France.

Premier événement Tech Girl en Amérique du Nord en 2018, à Toronto.

Extension à l'Amérique latine et à l'Inde en 2019.



En 2022, événements organisés en Argentine, Brésil, Canada, Danemark, France, Allemagne, Inde, Mexique, Pays-Bas, Macédoine du Nord, Suède, Royaume-Uni, Ukraine et États-Unis.

En 2021, retour progressif des événements en présentiel.

En 2020, lancement d'une version en ligne pour maintenir l'impact malgré la distance.



En 2023, reconduction dans tous ces pays, avec deux nouveaux : Suisse et Portugal.

Tech Girl évolue avec nous : nouvelle identité visuelle lancée en 2023.

Nous avons célébré les 10 ans de Tech Girl là où tout a commencé — en Scandinavie. En Suède, nous avons organisé des sessions inspirantes réunissant des collaboratrices de Valtech et des élèves de collèges et lycées locaux, en mettant l'accent sur les établissements ayant peu d'accès aux métiers du numérique. Nos Valtechies y ont partagé leurs parcours, les raisons qui les ont poussées à choisir la tech, ce qu'elles aiment dans leur métier, et les étapes qui les ont menées là où elles sont aujourd'hui. Nous sommes très fiers de l'impact de Tech Girl et impatientes de voir cette initiative continuer à grandir et à se développer.





+1200

jeunes filles ont été impactées par Tech Girl



Conseil D&I du Groupe

En 2020, nous avons créé le Valtech Group D&I Council, une équipe internationale composée de Valtechies issus de divers rôles et niveaux hiérarchiques. Ce conseil se réunit tous les deux mois avec notre Group SVP of D&I et notre Chief People Officer pour examiner les initiatives à venir, fournir des retours précieux avant leur déploiement et partager de nouvelles idées issues de leurs expériences locales. Cette initiative précieuse se poursuit cette année encore.

Un soutien local sur mesure

Pour accélérer nos efforts au niveau local et régional, nous avons renforcé l'équipe D&I du groupe afin de fournir un soutien adapté aux besoins locaux. Cela inclut la création et l'amélioration de conseils D&I locaux, le développement de politiques sur des sujets tels que les aménagements raisonnables, la fertilité et la ménopause, ainsi que l'accompagnement des équipes locales dans la définition de leurs objectifs et la planification de leurs initiatives.





Formation

Nous donnons la priorité à la formation à l'échelle mondiale grâce à un parcours d'apprentissage D&I personnalisé chez Valtech, incluant des modules dédiés aux leaders, aux équipes et à l'ensemble des collaborateurs.

Soutien renforcé aux collaborateurs neurodivergents

L'année dernière, nous avons organisé une table ronde mondiale réunissant des collègues neurodivergents du monde entier. Nous leur avons demandé d'identifier les deux priorités principales à aborder au niveau du groupe en 2024. Ils ont mis en avant :

1. L'organisation d'un événement de groupe pour sensibiliser à la neurodiversité et partager des témoignages au sein de Valtech.
2. La création d'un module spécifique sur la neurodiversité dans le cadre du parcours D&I, mettant l'accent sur les moyens de soutenir les collaborateurs.

En 2024, nous sommes fiers d'avoir atteint ces deux objectifs.

En mai, nous avons organisé notre tout premier événement mondial sur la neurodiversité, avec la participation de **Brandon Murphy, Executive Director of Technology**. Il a raconté son parcours personnel, notamment son expérience de vie à une époque où le concept de neurodiversité était peu reconnu, et a partagé les stratégies qui lui ont permis de structurer sa carrière. Il était accompagné de **Suzanne Schroder, Chief People Officer**, qui a lancé un appel à l'action pour les alliés.

Nous avons également introduit un module à l'échelle du groupe pour sensibiliser et mieux comprendre la neurodiversité. Cette formation aide chacun à adopter des pratiques de travail plus respectueuses et inclusives. Elle aborde :

- Les définitions clés.
- Les statistiques mondiales.
- Les idées reçues courantes.
- Les témoignages de Valtechies.
- Les moyens de fournir un soutien adapté.



Suzanne Schröder
Global Chief People Officer



Brandon Murphy
Directeur de la Technologie, Royaume-Uni



Études de cas à travers le monde

La diversité et l'inclusion sont des réalités uniques et nuancées selon les régions.

Chez Valtech, nous avons de nombreuses initiatives marquantes, chacune ayant un impact fort dans son contexte local. Voici une sélection de projets classés selon quatre grandes thématiques :

- Les femmes chez Valtech.
 - La santé et le bien-être.
 - L'accessibilité et le soutien aux personnes en situation de handicap.
 - L'équité comme priorité.
-



Les femmes chez Valtech

Analyse des données

Les données jouent un rôle central dans notre démarche. Chaque mois, nous analysons les données mondiales sur le recrutement pour évaluer la diversité des genres au sein de notre vivier de talents et déterminer les actions à mettre en œuvre. Chaque

trimestre, nous examinons les résultats des enquêtes d'engagement en les déclinant par genre et par région, afin de comprendre les ressentis des femmes, des hommes et des autres genres au sein de Valtech.



À l'échelle mondiale, nous analysons régulièrement les données liées à la diversité de genre dans des domaines comme le leadership et la technologie, afin de suivre les avancées et de définir des axes de progression clairs, en cohérence avec notre stratégie en cinq piliers. En tenant compte des spécificités locales et des contextes culturels, nous étudions également d'autres dimensions de la diversité, telles que la nationalité, l'ethnicité ou l'âge.



Sentiment d'appartenance

Chez Valtech, nous nous engageons à créer des environnements inclusifs où chacun est libre d'être authentique et de s'épanouir pleinement. Cette mission est portée par notre groupe mondial « Women at Valtech ».

Women at Valtech est une communauté mondiale dédiée aux femmes, aux personnes trans et non-binaires. Son objectif est de favoriser un espace de soutien et de développement où les membres peuvent échanger des expériences, des ressources et des opportunités professionnelles.

Cette année, Women at Valtech a organisé trois événements trimestriels sur des sujets pertinents pour la communauté, notamment

l'évolution de carrière en fonction des priorités de vie, une conversation approfondie sur l'écart de prise en charge des soins de santé entre les genres et une session inspirante axée sur le développement du potentiel individuel. Ces événements ont permis aux participantes d'échanger avec des intervenantes internes, de participer à des sessions de formation et d'établir des liens avec d'autres femmes au sein de l'organisation.

Nous avons également mis en place des groupes axés sur les femmes en Inde, au Royaume-Uni et au Brésil.

We now also have women-focused belonging groups in India, the UK and Brazil.



Elaine Spong
Directrice des activités stratégiques



Gina Röge
Consultante principale
Processus de transformation numérique



Jessica Holloway
Responsable client



Susan Iovenitti
VP Experience Strategy



Notre travail sur la sensibilisation à la ménopause

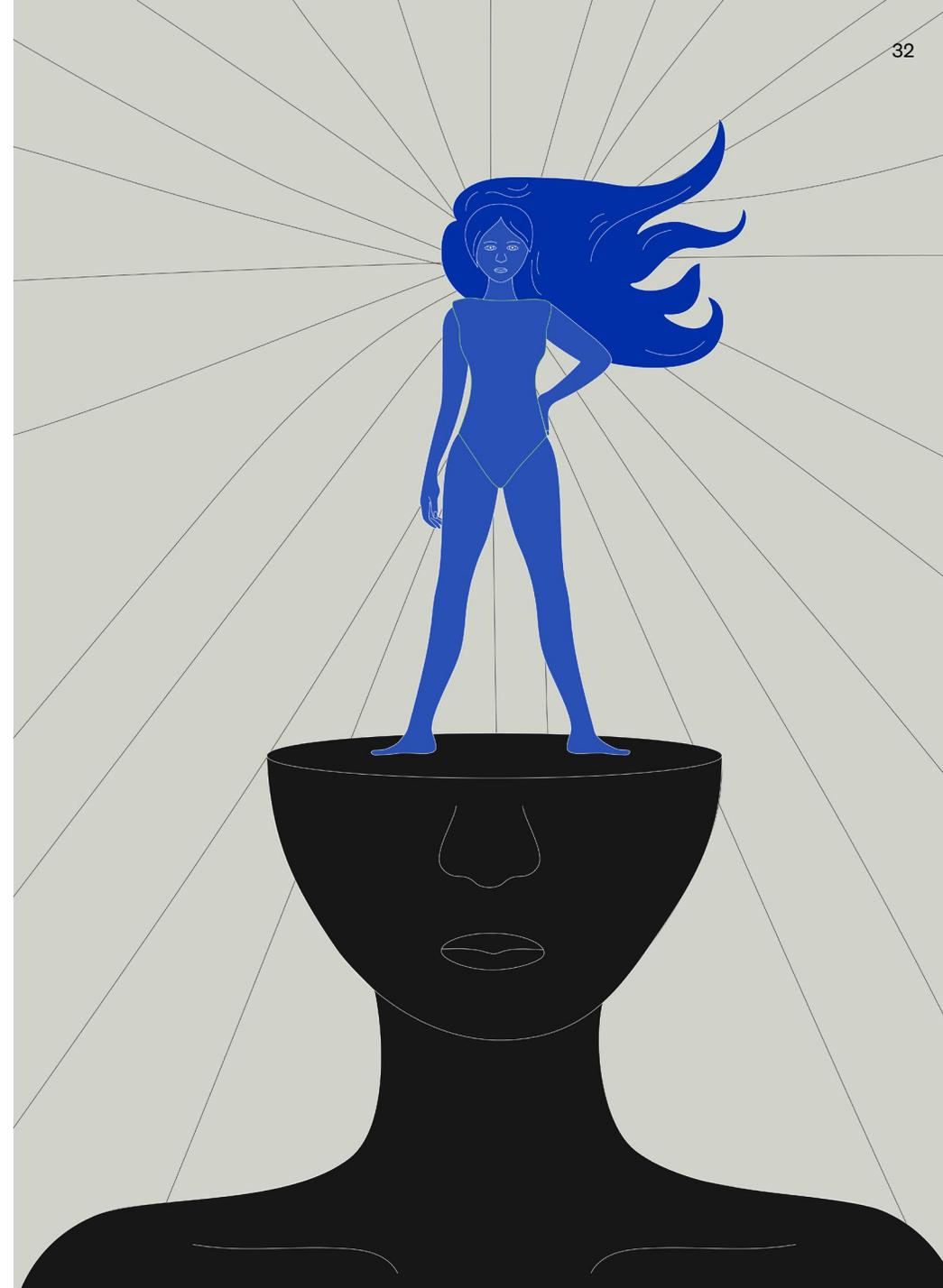
L'an dernier, nous avons partagé l'histoire de notre Menopause Café, une communauté née au Royaume-Uni qui s'est depuis étendue en France, en Allemagne (DACH), en Suède, au Portugal, au Danemark et en Europe de l'Est. Ces groupes permettent d'échanger, de partager et de sensibiliser sur différents aspects liés à la ménopause et au vécu des personnes ménopausées. Depuis sa création en 2023, le groupe a organisé plus de 25 sessions et a tenu son premier événement mondial à l'occasion du Mois de sensibilisation à la ménopause en octobre.



J'ai été confrontée à la ménopause du jour au lendemain, dix ans plus tôt que prévu. Je ne savais pas que cela pouvait être aussi éprouvant, tant physiquement que mentalement. J'avais besoin d'un réseau de soutien, et j'étais persuadée que d'autres femmes ressentait la même chose. C'est ainsi qu'est né le Menopause Café. Ensemble, nous échangeons et nous nous soutenons à travers des conseils, des témoignages et, surtout, une solidarité sans faille. Nous savons que nous veillons les unes sur les autres et que, au-delà d'être collègues, nous sommes aussi des alliées dans cette étape de vie.

Ankhelitza Burkitt,
Responsable gestion de la capacité,
Membre fondatrice du groupe

Notre engagement en faveur de la sensibilisation à la ménopause s'est également étendu à nos projets clients. Cette année, Valtech Radon en Suède a remporté l'or lors du Stockholm Media Week pour son initiative innovante visant à lancer une nouvelle gamme de produits RFSU dédiés à la ménopause à 3 heures du matin. En identifiant l'insomnie et la fatigue comme des symptômes fréquents mais rarement abordés, l'équipe a choisi ce moment pour un lancement hyper-ciblé, suivi d'une campagne complète visant à sensibiliser et à répondre aux besoins des femmes confrontées à la ménopause.





La santé et le bien-être

Afin d'aider tous les collaborateurs de Valtech à être au meilleur de leur forme, nos équipes ont travaillé activement afin de garantir à chacun l'accès aux ressources nécessaires pour s'épanouir et obtenir du soutien en cas de besoin.

À Dubaï, dans le cadre du mois annuel de la diversité et de l'inclusion de l'équipe MENA, deux ateliers clés sur la santé mentale ont été organisés, réunissant toute l'équipe MENA :

- **Intelligence émotionnelle et construction de relations :** Développer l'intelligence émotionnelle pour améliorer la conscience de soi, renforcer la communication et encourager l'empathie au sein des équipes.
- **Atelier sur la santé et l'optimisation du cerveau :** Comprendre les types de cerveau, leur fonctionnement et comment des facteurs comme le mode de vie et l'environnement influencent les performances cognitives.

Ces ateliers visaient à doter l'équipe d'outils pour mieux gérer leur bien-être mental et émotionnel, tant sur le plan personnel que professionnel. En abordant la santé mentale et la neurodiversité, nous avons aidé l'équipe à renforcer ses relations, à améliorer la collaboration et à mieux gérer le stress au travail.



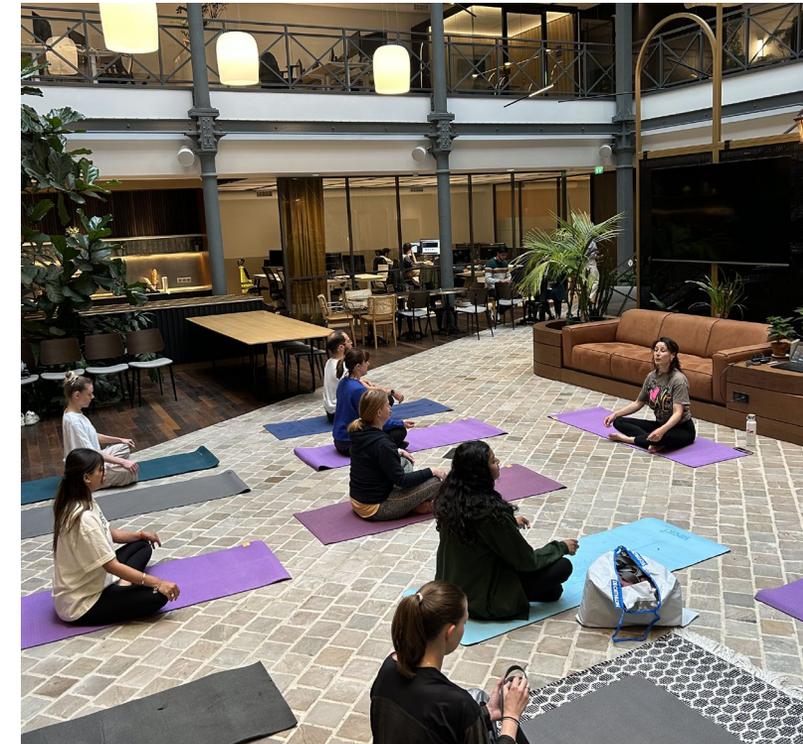
Jamie Clements
Coach en respiration et défenseur de la santé mentale

Le mois de la santé mentale des hommes

Avec plus de deux fois plus d'hommes que de femmes victimes de suicide en Suisse, et les hommes représentant 79 à 80% des cas de suicide dans le monde, ce sujet est crucial. Étant donné que plus de 60% des effectifs de Valtech Suisse sont des hommes, il est impératif de les soutenir. En novembre, ce sujet devient une priorité dans nos discussions pour briser les tabous entourant la santé mentale des hommes et offrir un accès à des ressources de soutien. Pour aborder ce sujet délicat, l'équipe a invité Jamie Clements, du mouvement "anti-man-up", à animer un atelier.

La journée mondiale du bien-être

En France, à l'occasion de la Journée mondiale du bien-être en juin, l'équipe a organisé une session de yoga ouverte à tous dans les locaux parisiens. Cette initiative a rassemblé les employés dans un cadre unique, offrant un moment de connexion autour de la santé physique et mentale. Des yogis de tous niveaux ont participé, et nous explorons des moyens pour pérenniser cette initiative tout au long de l'année.





La santé est une richesse

En Amérique du Nord, l'équipe a adopté le thème "La santé, c'est la richesse", avec une nouvelle catégorie mise à l'honneur chaque trimestre. Les sujets abordés allaient de la santé mentale et physique au bien-être financier, en passant par les habitudes de vie saines. Des activités variées ont été proposées : cours de cuisine, sessions de yoga, ateliers de peinture, défis avec des récompenses, ainsi que des conseils et ressources mensuels pour aider les employés à donner la priorité à leur santé.

En route vers le podium

En Amérique latine, l'équipe s'est inspirée des Jeux olympiques de Paris 2024 avec le thème "En route vers le podium : le parcours des champions". Le programme a accueilli des intervenants externes qui ont partagé des conseils utiles sur la nutrition, les habitudes de vie saines et l'équilibre au quotidien.

Transformer les problèmes en opportunités

À Singapour, nos équipes ont participé à un atelier intitulé "Transformer les problèmes en opportunités : Renforcer la résilience dans la vie et au travail". Cet événement les a encouragés à aborder les défis sous un nouvel angle et à s'inspirer d'une nouvelle mentalité.





L'accessibilité et le soutien aux personnes en situation de handicap

L'accessibilité et le soutien aux personnes en situation de handicap sont au cœur de l'inclusion. Créer des environnements et des solutions accessibles à tous est une priorité dans notre stratégie de diversité et d'inclusion.

À l'échelle mondiale, notre communauté croissante dédiée à l'accessibilité regroupe plus de 350 membres au sein de notre Accessibility Craft Circle. Ces cercles de compétences et d'industries rassemblent des communautés de pratique autour de technologies et expertises communes. Ils permettent à Valtech de rester aligné avec l'évolution constante de notre secteur et offrent à nos équipes un espace pour partager leurs connaissances, trouver du soutien et collaborer de manière optimale.

Dans le cadre de ce cercle, nous avons organisé des lightning talks trimestriels, mettant en

avant des études de cas inspirantes centrées sur l'accessibilité, réalisées par des Valtechies du monde entier. Pour approfondir ces connaissances, Annick Primard, Responsable Accessibilité Web en Amérique du Nord, a animé les ateliers "Onion Workshops". Ces six sessions de 90 minutes ont permis de démystifier la complexité de l'accessibilité numérique. L'objectif était d'aider la communauté à se familiariser avec les critères des Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), que les participants étaient ensuite invités à expliquer à leurs pairs et aux deux membres certifiés en accessibilité.



Annick Primard
Responsable Accessibilité

+550

Membres au sein du Craft Circle Accessibilité

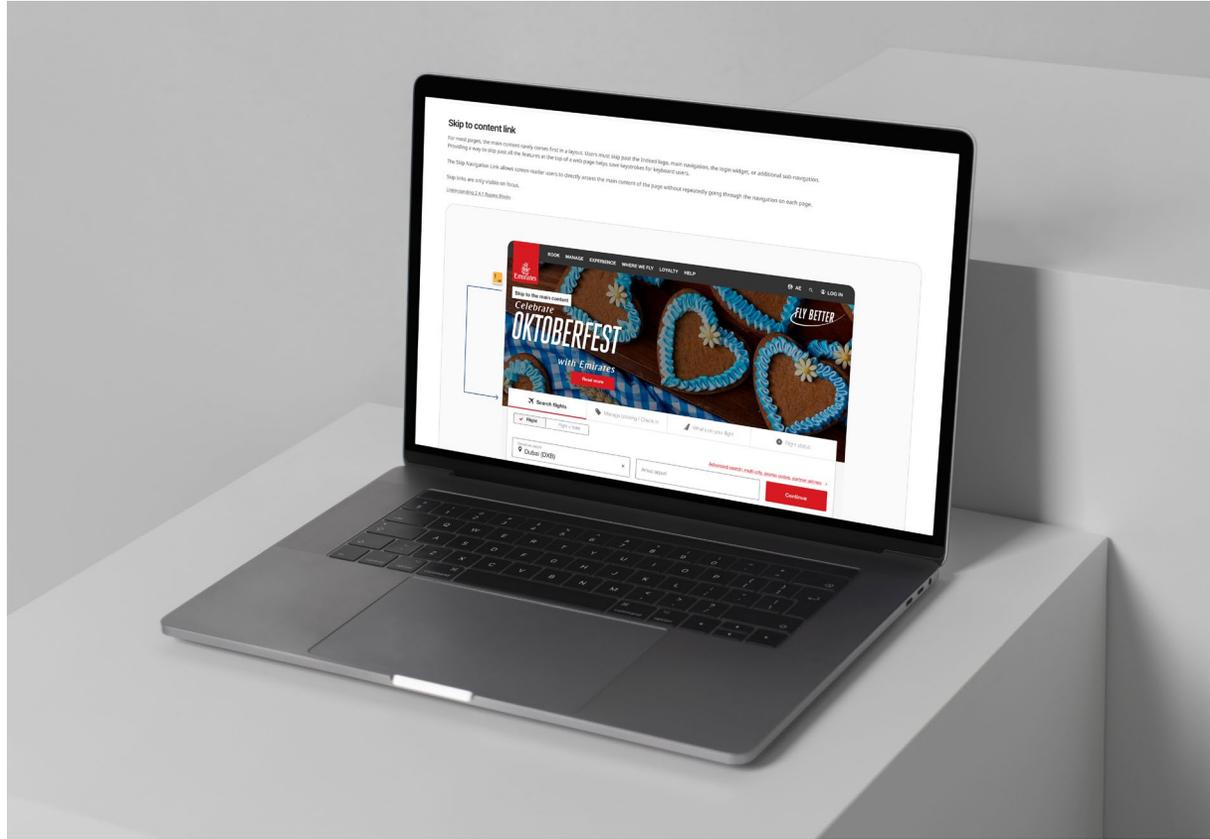


En complément, nous avons développé un programme visant à soutenir nos équipes et nos clients dans la préparation à la mise en conformité avec le European Accessibility Act 2005. Chez Valtech, nous adoptons une approche sociale du handicap, qui considère que les obstacles dans la société sont la véritable source de handicap, et non les différences ou limitations individuelles. Notre mission est de supprimer ces obstacles pour favoriser l'égalité et offrir davantage d'indépendance, de choix et de contrôle aux personnes concernées. Pour soutenir cet acte essentiel, nous avons :

- Créé une boîte à outils pour nos équipes afin de mieux accompagner nos clients dans leurs besoins en accessibilité numérique.
- Conçu un nouveau module, "L'accessibilité chez Valtech", obligatoire pour tous les nouveaux arrivants, ainsi qu'un parcours de formation automatique pour les rôles concernés, tels que UX/UI et développeurs front-end, afin de développer cette compétence essentielle.
- Intégré dans tous nos contrats les nouvelles mesures légales requises.

Une visite guidée de Zurich

En Suisse, notre équipe a participé à une expérience immersive et enrichissante : une visite guidée de Zurich animée par Monika et Jean, deux guides malvoyants. Cette activité a également permis de découvrir et d'essayer des technologies d'assistance, notamment des dispositifs de lecture pour aider les personnes malvoyantes à accéder aux documents imprimés et aux contenus numériques. Cette expérience a offert une perspective précieuse sur les défis quotidiens auxquels la communauté malvoyante est confrontée, ainsi que sur les technologies innovantes qui répondent à leurs besoins.



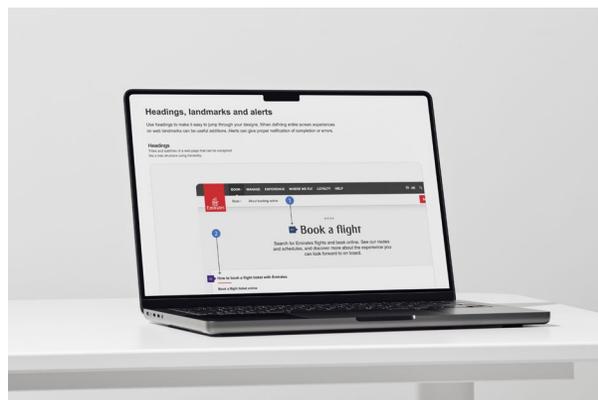
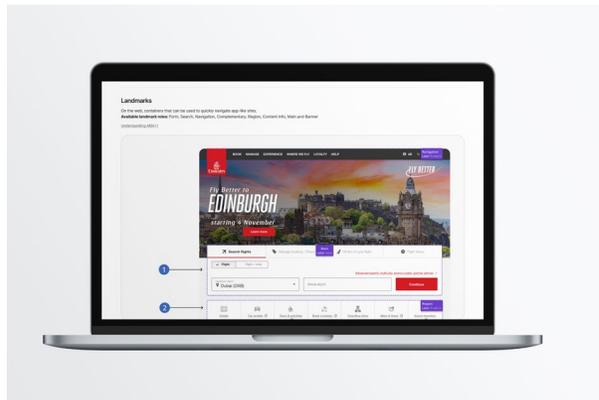
Un musée dans l'obscurité

En Ukraine, l'équipe a visité le musée "Three after Midnight", une exposition dans un musée plongé dans l'obscurité. Cette expérience a permis d'explorer l'importance d'un langage accessible, d'une assistance respectueuse et d'une accessibilité véritable, considérée comme une question de dignité et d'égalité des chances.

Ces expériences uniques nous ont permis de voir la ville sous un autre angle, tout en renforçant notre engagement envers un design inclusif.

Un kit d'annotations a11y pour l'accessibilité

Dans la région MENA, l'équipe, dirigée par Pankaj Muraleedhar, Designer UI, a développé une boîte à outils d'annotations pour l'accessibilité (a11y annotation toolkit). Cet outil proactif permet de repérer les problèmes d'accessibilité dès les premières étapes de conception. Il fournit des recommandations claires et des ressources adaptées pour les développeurs, optimisant ainsi le transfert d'informations. En intégrant l'accessibilité directement dans le flux de conception, ce toolkit a permis de tripler l'efficacité des processus, d'être adopté par plus de 10 équipes et de générer plus de 230 composants annotés. Il a également amélioré la documentation et réduit les problèmes d'accessibilité en amont du développement, rendant les mises en œuvre plus rapides et cohérentes.





L'équité comme priorité

Chez Valtech, nous savons que chaque individu a des besoins spécifiques. Ce principe est au cœur de notre stratégie diversité et inclusion. Dans cette optique, nous avons mis en place des initiatives clés à travers le monde afin d'apporter un soutien ciblé aux groupes sous-représentés.

Soutenir nos collaborateurs sous-représentés à travers le monde

Pour sa deuxième édition, le programme Accelerating into Leadership vise à accroître la diversité au sein de notre leadership en offrant un cadre structuré pour accompagner la progression des collaborateurs sous-représentés grâce à un parrainage actif et significatif. Le concept de "sous-représentation" varie selon les régions, et nous avons donc défini cette notion en fonction des contextes locaux.

Nous avons choisi de nous concentrer sur le parrainage plutôt que le mentorat, car il s'agit d'une approche plus proactive et impactante.

Nous attendons des sponsors qu'ils :

- Accroissent la visibilité de leur protégé, en mettant à profit leur propre plateforme et réputation.
- Facilitent l'accès à des opportunités stratégiques, en utilisant leur influence et leur réseau pour connecter leur protégé à des missions de haut niveau, à des contacts clés, à des augmentations salariales et à des promotions.
- Montrent l'exemple en impliquant leur protégé dans des expériences qui favorisent son évolution.

Cette année, plus de 90 protégés issus de 12 pays ont participé au programme. Nous procédons actuellement à une évaluation approfondie afin d'identifier des axes d'amélioration et d'accroître encore son impact grâce à de nouveaux cadres de formation et de développement.

Partager ce qui compte

En Amérique du Nord, l'équipe diffuse un e-mail dédié regroupant des articles, podcasts et vidéos pour chaque fête culturelle et religieuse célébrée dans la région. Ce partage permet aux collaborateurs de découvrir de nouvelles cultures tout en voyant leur propre culture représentée.

Dans la région DACH, l'équipe a créé "The Roof", une newsletter trimestrielle couvrant l'ensemble des initiatives D&I en Suisse et en Allemagne, avec des données, des projets en cours et des témoignages.

En Chine, l'équipe a lancé une newsletter mensuelle mettant en avant des mises à jour régionales et encourageant la participation des collaborateurs à des actions locales ou à des œuvres caritatives.

Le partage ne se limite pas aux communications écrites.

Chez Valtech Radon, nous avons mis en place "Inclusive Eating", un programme où notre chef met à l'honneur les diverses nationalités présentes au sein de nos bureaux, favorisant ainsi le rapprochement entre collègues et la création de liens.

Aux Pays-Bas, nous organisons le "Dutchies Ditching", une rencontre informelle bihebdomadaire où les collaborateurs peuvent apprendre le néerlandais ensemble. Nous avons également initié les "canapés culturels", un déjeuner partagé où chacun apporte une spécialité de son pays, offrant ainsi un moment de découverte et d'échange.



Engagement solidaire

En Inde, l'équipe s'est mobilisée pour améliorer les conditions d'une école primaire publique dans le village rural d'Arehalli, dans le district de Chitradurga (Karnataka). Nos collaborateurs ont contribué à rénover les infrastructures afin de réduire le taux d'abandon scolaire, en mettant l'accent sur l'éducation des jeunes filles. Les améliorations comprenaient l'installation d'un accès à l'eau potable, la construction de sanitaires séparés, et d'autres infrastructures essentielles.

En Argentine, nous avons noué un partenariat avec Fundación Pescar, une organisation à but non lucratif créée en 2003. Sa mission principale est de former des personnes issues de milieux défavorisés afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail. Pour soutenir ces jeunes, nous proposons des programmes gratuits de mentorat et de formation, ayant déjà bénéficié à plus de 50 participants.

Au Brésil, nous avons poursuivi notre collaboration avec un programme social gouvernemental destiné à accompagner les étudiants et jeunes diplômés issus des quartiers populaires de São Paulo et de Florianópolis. De nombreux jeunes de ces régions ont un accès limité aux opportunités professionnelles. Grâce à cette initiative, nous avons déjà soutenu plus de 40 jeunes talents.

Aux Pays-Bas, nous avons organisé trois actions solidaires cette année, axées sur l'écologie, le bien-être social et la protection animale. Nos collaborateurs ont notamment été bénévoles à la banque alimentaire Voedselbank Utrecht, préparant des colis alimentaires pour les personnes en situation de précarité. Lors d'une présentation, la Voedselbank a expliqué son fonctionnement et son impact, en soulignant qu'elle distribue plus de 600 colis alimentaires par semaine, aidant ainsi 1 400 résidents d'Utrecht.





La nuit des réfugiés

L'équipe a également participé à la Nacht van de Vluchtelingen (La Nuit des Réfugiés), une marche solidaire de 10 à 40 kilomètres aux côtés de 7 000 participants pour sensibiliser aux crises humanitaires. À Valtech Pays-Bas, nous avons collecté plus de 1 000 euros, contribuant à un total record de 1,6 million d'euros levés pour l'aide d'urgence aux réfugiés. Voici un exemple marquant de ce que les communautés peuvent accomplir lorsqu'elles se mobilisent autour d'une cause partagée.



Futurs en tous genres

En Suisse, nous participons activement à la journée nationale « Futurs en tous genres », une initiative qui promeut l'égalité des chances pour les écoliers en leur offrant des perspectives professionnelles nouvelles. Des centaines d'entreprises et d'organisations ouvrent leurs portes ce jour-là, et le programme a déjà bénéficié à plus de 100 enfants.

À Dubaï, nous avons réuni près de 20 familles Valtech, permettant aux enfants de découvrir le métier de leurs parents et de stimuler leur curiosité. Cet événement a favorisé une communauté plus soudée en renforçant les liens et mettant en lumière le rôle crucial des familles dans la vie de nos collaborateurs. Il visait également à sensibiliser les collègues aux défis quotidiens rencontrés par les parents dans la conciliation entre travail et responsabilités familiales.





Distinction : un environnement inclusif pour les vétérans en Ukraine

Nous avons reçu le Veteran Friendly Award, décerné par le projet Practika, une initiative du Veteran Hub.

Alors qu'une nouvelle génération de vétérans réintègre le marché du travail en Ukraine, de plus en plus d'entreprises facilitent leur inclusion professionnelle. Cette distinction confirme que nous avançons dans la bonne direction pour créer un environnement inclusif et favorable aux vétérans.

Nous promovons cette culture en adaptant nos recrutements et nos politiques internes, avec diverses formes de soutien : digest de communication pour les collaborateurs mobilisés, garantie de l'emploi pendant la mobilisation, formation des managers, lignes directrices pour la communication, assurance santé spécifique aux vétérans, mentorat, développement des compétences et flexibilité du travail.





Soutien à la communauté LGBTQ+

Cette année, Valtech UK a publié une nouvelle politique en faveur des personnes transgenres. Ce document formalise les protections des employés transgenres et inclut une initiative inédite : une aide financière pour celles et ceux qui entreprennent une transition. Au Royaume-Uni, les assurances ne couvrent actuellement aucun aspect des soins liés à la transition, et ce soutien financier vise à combler ce manque afin que les employés transgenres puissent se sentir pleinement accompagnés par Valtech.

Par ailleurs, Georgina Partington a animé une session intitulée “Diversité des genres et pronoms”, fournissant aux collaborateurs

des outils pour lutter contre la désinformation et approfondir leur compréhension des questions de genre.

À travers Valtech LATAM, l'équipe s'est concentrée sur la mise en lumière d'événements et de luttes historiques, comme l'Opération Tarentule, symbolisant l'importance de comprendre le passé pour mieux lutter contre les discriminations actuelles. La campagne a également contribué à démystifier l'acronyme LGBTQIAPN+, en expliquant la signification de chaque lettre afin de faciliter la compréhension et l'inclusion.

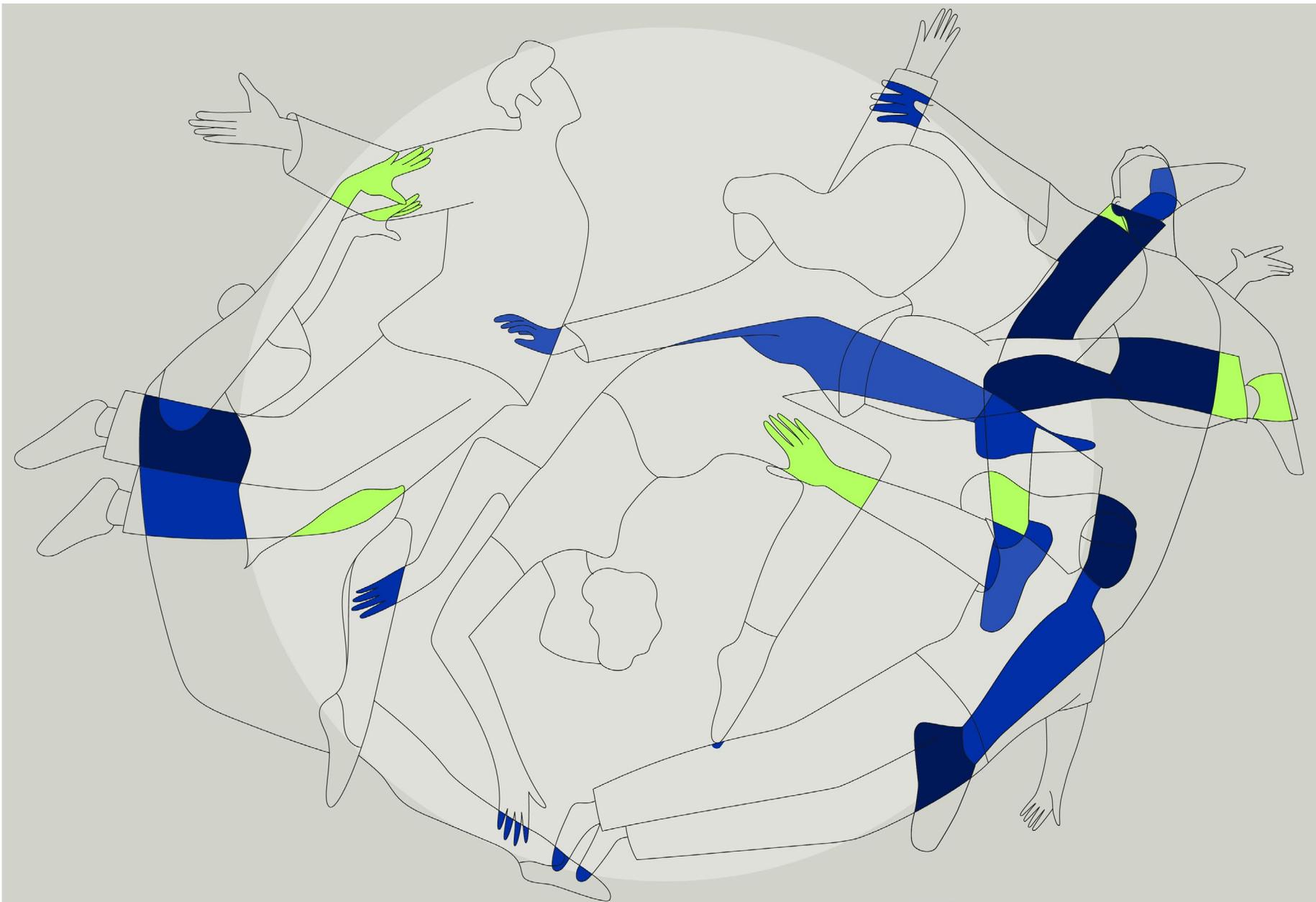
L'équipe a exploré le concept du “corporate closet”, mettant en avant les défis auxquels de nombreuses personnes LGBTQIAPN+ sont confrontées en milieu professionnel. Les discussions ont porté sur les statistiques en matière de santé mentale et de sécurité

au travail, soulignant la nécessité de créer des environnements accueillants. La session a mis en avant le rôle des alliés, proposé des conseils pratiques pour soutenir la diversité et fourni un arrière-plan thématique que les employés peuvent utiliser en réunion pour promouvoir la visibilité et la fierté.

Valtech France a organisé avec fierté une soirée Drag Bingo pour célébrer le Mois des Fiertés. Environ 70 collaborateurs ont assisté à l'événement, animé par Minima Gesté, une drag queen qui a eu l'honneur de porter la torche olympique plus tôt cet été. La soirée a mêlé divertissement et engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, créant une atmosphère dynamique et fédératrice.

Valtech Suisse a également participé à la Pride, affirmant ainsi sa solidarité envers la communauté.





Politique de soutien dans la région DACH

Dans la région DACH, l'équipe a franchi une étape majeure en lançant une politique de soutien complète. Cette politique décrit les aides disponibles en Allemagne, en Autriche et en Suisse, et constitue un guide détaillé des mesures de soutien, notamment en matière d'aménagements raisonnables, d'accessibilité, d'accompagnement des personnes neurodivergentes, de soutien aux personnes transgenres et intersexes, d'accompagnement des personnes en ménopause, d'aide à la fertilité, de soutien à la santé mentale, d'aides financières, d'accompagnement parental, de soutien à la réintégration professionnelle et d'aide aux maladies chroniques. Grâce à cette initiative, l'équipe vise à offrir le plus haut niveau de soutien et de bienveillance aux collaborateurs qui en ont besoin.



Prochaines étapes

Valoriser la diversité et faire progresser l'inclusion font partie intégrante de nos valeurs : Share, Dare, Care. Ce cheminement va se poursuivre dans les années à venir. Nous sommes fiers de continuer à apprendre aux côtés de nos collègues à travers le monde, en créant des environnements où chacun peut grandir et s'épanouir.

Pour découvrir toutes les actualités, les nouveaux rapports et bien plus encore, rendez-vous dans la section Diversité & 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.

Valtech 

valtech.com