

Diversité et inclusion

Rapport annuel 2023





Table des matières

03	Message d'Olivier Padiou, PDG
04	Notre parcours continu
05	Notre stratégie : nos piliers
08	Notre année en chiffres
12	Initiatives significatives
14	Nos réalisations
26	Études de cas
33	Aller de l'avant, ensemble



Message d'Olivier Padiou, Président-Directeur Général

Depuis 2021, nous nous sommes engagés dans une mission visant à apporter un changement durable et structurel à notre approche de la diversité et de l'inclusion (D&I). Nous avons lancé des initiatives significatives et célébré la diversité de notre personnel à chaque occasion. Nous avons également misé sur la transparence pour que nos efforts demeurent fidèles à nos engagements. Le présent rapport reflète notre volonté de transparence dans l'évaluation des progrès réalisés en matière de D&I.

Chaque nouvelle année présente de nouveaux défis et l'opportunité de nouvelles victoires. En 2023, nous avons été collectivement confrontés à de multiples défis : une économie mondiale en détresse et des guerres dans le monde entier. Pour mieux soutenir nos Valtechies, nous avons doublé nos propres engagements. Avec des sessions très personnelles de Valtechies soulignant la fierté, l'accessibilité et la sensibilisation à la santé mentale des hommes, nous avons mis l'accent cette année sur les histoires racontées directement par nos collègues plutôt que par des présentateurs externes.

Mais les voix externes ont également été appréciées et ont ouvert la voie à des présentations, telles que celle de la Journée internationale de la femme. Nous avons également constaté d'importantes avancées dans les programmes internes, comme notre programme d'accélération vers le leadership, et la mise en place de diverses initiatives locales et régionales, comme notre café de la ménopause et nos sessions de sensibilisation culturelle, apportant un sentiment d'appartenance à tous.

À l'aube de 2024, nous sommes impatients de continuer à faire en sorte que tous nos employés se sentent valorisés et respectés au sein de l'organisation. Il ne fait aucun doute que les personnes sont au cœur de nos activités et que la diversité est essentielle à notre capacité à collaborer et à nous développer à l'avenir. C'est pourquoi nous attendons avec impatience une nouvelle année de formation, de soutien mutuel et de présentation transparente des enseignements tirés de nos expériences.





Notre parcours continu

Au début de l'année 2023, nous avons partagé notre rapport annuel 2022 sur la diversité et l'inclusion. Notre parcours est continu. Nous sommes guidés par la transparence, les données et nos collaborateurs. Grâce à ces principes fondamentaux, nous avons connu une année 2023 fructueuse et une année 2024 prometteuse.

Au cours de l'année écoulée, nous nous sommes fortement attachés à soutenir nos Valtechies dans les tournants difficiles que le monde a pris. Nous leur avons fourni des cadres et des modèles de meilleures pratiques afin d'aider tous nos responsables des ressources humaines et de la culture à mettre en œuvre des initiatives importantes d'une manière collaborative et nuancée. Nous savons que cette année n'a pas été facile pour de nombreuses personnes, pour différentes raisons, et chez Valtech, nous avons donné la priorité à la création d'un espace sûr, ouvert et inclusif pour l'ensemble de notre équipe. Nos valeurs de Share, Dare et Care ont continué à nous guider dans cette voie.

Notre travail a continué à se concentrer sur notre stratégie à cinq piliers, avec quelques détails plus précis. Dans ce rapport, nous partagerons ces priorités, les données, les progrès des initiatives et nos objectifs, ainsi que des études de cas locales et régionales passionnantes de Valtech dans nos plus de 60 bureaux.

Sheree Atcheson
Vice-présidente Groupe de la
Diversité et de l'inclusion





Notre stratégie : nos piliers

Nous avons lancé notre stratégie de diversité et d'inclusion reposant sur cinq piliers en octobre 2021. Depuis lors, nous avons continué à progresser dans nos efforts de diversité et d'inclusion, en utilisant cette stratégie comme principe directeur.

Afin de mettre davantage l'accent sur le soutien et la fidélisation de l'ensemble de notre personnel, nous avons également franchi un palier supplémentaire en 2023.



Diversité et inclusion: les cinq piliers de notre stratégie



Embauche

Nous veillons à ce que notre processus de recrutement touche de nombreux types de personnes grâce à des mesures adaptées et équitables.



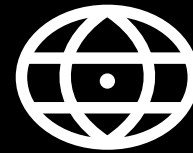
Responsabilité

Nous sommes responsables de cette stratégie, nous partageons les données, les succès et les apprentissages.



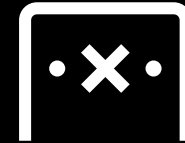
Inclusion

Nous continuerons à nous concentrer sur la création d'environnements inclusifs pour tous, en offrant des moyens clairs de signaler les problèmes en cas de besoin.



Communauté

Nous collaborons, en rassemblant tous les Valtechies autour de notre mission commune - en intégrant tous les employés de Valtech.



Éducation

Nous donnons la priorité à l'éducation dans le monde entier, en nous concentrant plus particulièrement sur le leadership.



Depuis le lancement de notre stratégie de diversité et d'inclusion en octobre 2021, nous avons maintenu notre engagement en utilisant ces cinq piliers comme guide. En 2023, nous avons renforcé notre soutien à l'ensemble de nos collaborateurs, accentuant ainsi notre engagement envers la fidélisation.

Soutien

Nous nous engageons à soutenir davantage nos Valtechies, en veillant à ce qu'ils puissent tous atteindre leurs objectifs, quels qu'ils soient. L'importance que nous accordons à l'équité garantit que nous accompagnons tout le monde, en tenant compte du fait que les Valtechies sous-représentées peuvent avoir besoin de notre soutien de différentes manières.

Données

Les données sont toujours essentielles pour nous. Grâce à notre plateforme d'engagement mondiale, nous avons pu suivre de près l'état d'esprit de nos collaborateurs et adapter notre approche en fonction des besoins. En 2023, nous avons également commencé à déployer notre premier système mondial de ressources humaines, pour nous permettre d'avoir une meilleure vue d'ensemble des données démographiques de nos employés.

Solidarité

Cette année, il a été particulièrement important de se rassembler. Nous avons concentré nos efforts à la fois au niveau mondial et au niveau local, en rassemblant tous nos employés pour des sessions inspirantes, qui ont permis d'impacter positivement les communautés locales et bien plus encore.





Notre année en chiffres

En 2023, nous nous sommes concentrés sur la compréhension de la répartition des données relatives à l'embauche et sur les sentiments de nos employés, aussi souvent que possible. Nous y sommes parvenus grâce à notre plateforme d'engagement, Workday Peakon Employee Voice. Nous nous consacrons toujours à l'obtention d'une vision globale des données démographiques représentées au sein de Valtech. Cela nous a pris plus de temps que prévu, mais lorsque nous disposerons de ces informations, nous les partagerons.



Données sur le recrutement

34% de tous les recrutements mondiaux en 2023 sont des femmes.

Nous savons que la diversité ne se limite pas à l'identité sexuelle, c'est pourquoi nous recueillons un ensemble de données plus large qui sera plus inclusif pour les autres.



Données de Peakon : Un aperçu de ce que ressentent nos employés

Les enquêtes Peakon nous permettent d'écouter à grande échelle tous nos Valtechies sur des sujets tels que la diversité, l'inclusion, la santé et le bien-être.

Nous menons des enquêtes trimestrielles auprès de tous nos employés afin que nos équipes puissent partager leurs ressentis et nous faire part régulièrement de leurs suggestions, en toute sécurité psychologique et de manière anonyme.

Nous avons choisi cette cadence pour permettre à nos équipes de réellement mettre en place des actions après l'enquête et d'en mesurer l'impact par la suite.

Les données présentées vont de janvier 2023 aux enquêtes de décembre 2023, telles que complétées par les employés de Valtech.

Comment les employés de Valtech se sentent-ils globalement à propos de la diversité et de l'inclusion :

8.3 /10

score dans notre plateforme
d'engagement des employés

Comment les employés de Valtech se sentent-ils à propos de la diversité et de l'inclusion dans les différentes régions :

8.6 /10

core en Afrique du Nord, en Asie-Pacifique, au
Moyen-Orient et en Amérique latine, en Europe

7.8 /10

score en Amérique du Nord



Diversité et inclusion :

« Je suis satisfait(e) des efforts de Valtech pour soutenir la diversité et l'inclusion (en termes de genre, d'origine ethnique, de handicap, de statut socio-économique). »



Liberté d'expression :

« À mon travail, mes opinions semblent être valorisées. »
« Mon manager se soucie de mes opinions. »



Inclusivité :

« Chez Valtech, les personnes de tous horizons sont acceptées telles qu'elles sont. »
« Je ressens un sentiment d'appartenance chez Valtech. »
« J'ai l'impression d'être valorisé en tant que personne chez Valtech. »





Initiatives significatives

Nous sommes fiers de présenter des initiatives clés visant à favoriser la diversité et l'inclusion au sein de Valtech.



Adopter la diversité et promouvoir l'inclusion grâce à nos programmes et stratégies clés.

Programme d'accélération vers le leadership v2.0

La version amplifiée et élargie de notre programme 2022, axé sur la progression des Valtechies sous-représentés.

Indice de maturité

Mesurer nos progrès au niveau local et régional, afin de favoriser les progrès au niveau mondial.

Apprendre ensemble

Intégrer l'éducation sur les thèmes fondamentaux de la diversité et de l'inclusion avec tous nos Valtechies.

Accueillir la diversité

Célébrer les différentes religions et cultures, ainsi que les événements phares.





Nos réalisations

Dans le cadre de nos cinq piliers, mettant un accent particulier sur le soutien, les données et la solidarité, nous avons focalisé nos efforts cette année sur la promotion de l'équité pour tous les membres de Valtech. Voici un aperçu de nos actions.



Responsabilité

Pour nous, la responsabilité consiste à tenir nos engagements et à faire preuve de transparence tout au long du processus.

Audit de l'accessibilité des bureaux

Un élément clé de notre stratégie de diversité et d'inclusion est de veiller à ce que tous les Valtechies actuels et potentiels puissent utiliser nos bureaux de la manière dont ils en ont besoin. Nous venons d'entreprendre un audit global de l'accessibilité physique de tous nos bureaux afin de comprendre l'état actuel de la situation, les changements que nous pourrions apporter et les considérations que nous devrions avoir à l'avenir.

Conseil de la diversité et de l'inclusion

Nous avons maintenu notre comité global en 2023. Tous les deux mois, ce groupe de personnes du monde entier se réunit pour partager leurs idées et servir de tableau de bord pour les futures initiatives en matière de diversité et d'inclusion avant leur déploiement à l'échelle mondiale. Il a été créé en 2020 (renouvelé chaque année avec de nouveaux membres) et est présidé par notre vice-président du groupe D&I, avec la participation de notre Directeur de Collaboration et du Sponsor Exécutif de D&I.



Je me sens beaucoup plus capable de faire les améliorations que je souhaite voir en matière de diversité et d'inclusion. En dehors du conseil, j'ai maintenant un réseau plus large de personnes avec qui je peux discuter de ces sujets. En plus des perspectives des autres membres du conseil, j'ai découvert de nombreuses initiatives que je veux continuer à soutenir.

Georgina Partington
Développeur



Le Conseil de la D&I m'a permis de rencontrer des collègues de Valtech d'autres bureaux et de rester au courant des initiatives régionales et mondiales. Cela illustre véritablement l'application des principes de la D&I toute l'année.

Adrian Alexander
Rédacteur Senior



Être membre du conseil a été très enrichissant. Vous pouvez voir les progrès réalisés à l'échelle mondiale, discuter de sujets importants liés à la D&I et même avoir l'opportunité de lancer des initiatives dans votre bureau ou pays.

Samuel Wiedmer
Directeur de la Collaboration



Tout au long de l'année 2023, nos équipes locales et régionales ont utilisé l'indice de maturité comme un guide des meilleures pratiques pour adopter la diversité et favoriser l'inclusion.

Maturity Index

L'année dernière, nous avons lancé la première version de l'indice de maturité du groupe Valtech. Pour nous, il est essentiel de comprendre comment toutes nos régions progressent par rapport à notre stratégie de groupe - cela nous permet d'aider tous nos responsables People & Culture à progresser dans leur propre parcours de la manière la plus logique pour chacun d'entre eux, en maintenant une approche cohérente, à la manière de Valtech. Notre indice de maturité pose une série de questions sur ce qui a été mis en œuvre au niveau de l'entité dans le cadre de notre stratégie des cinq piliers, vérifie les données relatives à la représentation équilibrée (lorsque nous en disposons) et approfondit les données relatives à l'engagement des employés au niveau de l'entité pour voir comment tous les Valtechies se sentent sur leur lieu de travail.

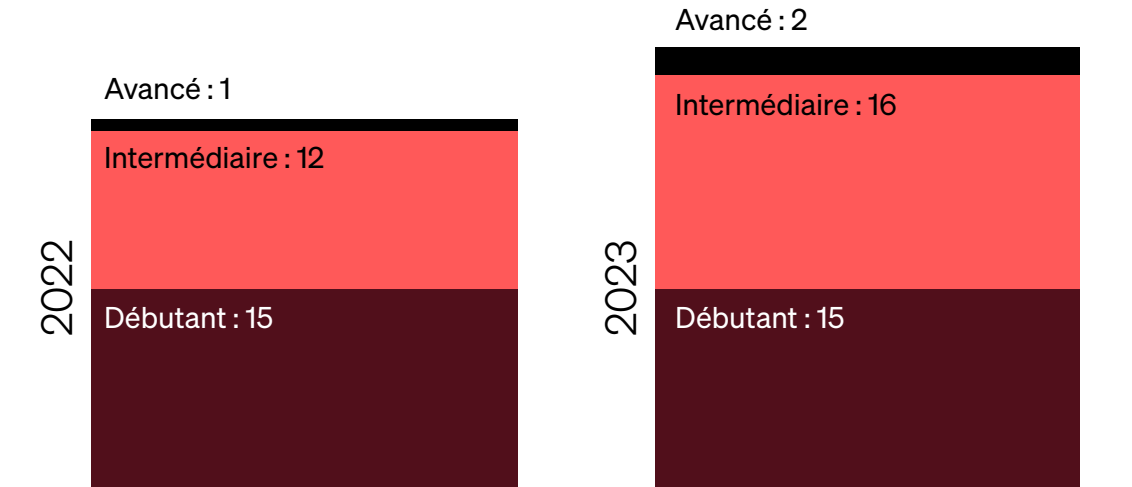
En 2023, nous avons élargi notre indice

Nous mesurons 33 entités/lignes de service, et cette année, nous avons intégré des questions supplémentaires concernant les scores Peakon et le déploiement d'initiatives spécifiques. Cela signifie que maintenir le même score que l'année dernière a également été un succès, car nos équipes ont dû fournir des efforts supplémentaires.

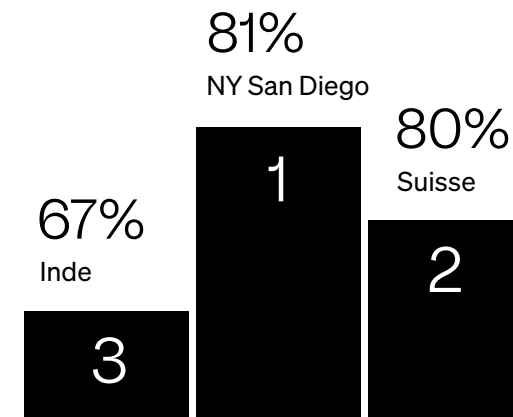
Sur les 26 domaines mesurés en '22, 20 entités ont augmenté leur maturité. Pour les six entités ayant obtenu un score inférieur, il s'agit d'un faible pourcentage compris entre 1 et 7 %.

↑ 77% des entités de Valtech ont augmenté leur maturité en matière de D&I en '23

Répartition des niveaux :

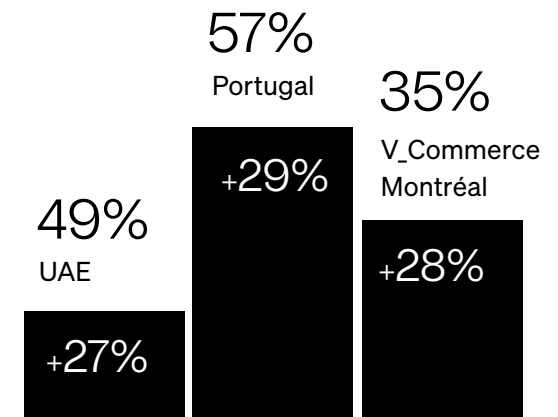


Meilleurs scores :



Voici nos 3 meilleurs scores ayant obtenu le plus grand nombre de points dans leur indice de maturité achevé.

Plus améliorés :



Voici nos scores les plus améliorés ayant enregistré la plus forte augmentation de points entre leurs indices de maturité achevés en '22 et '23.

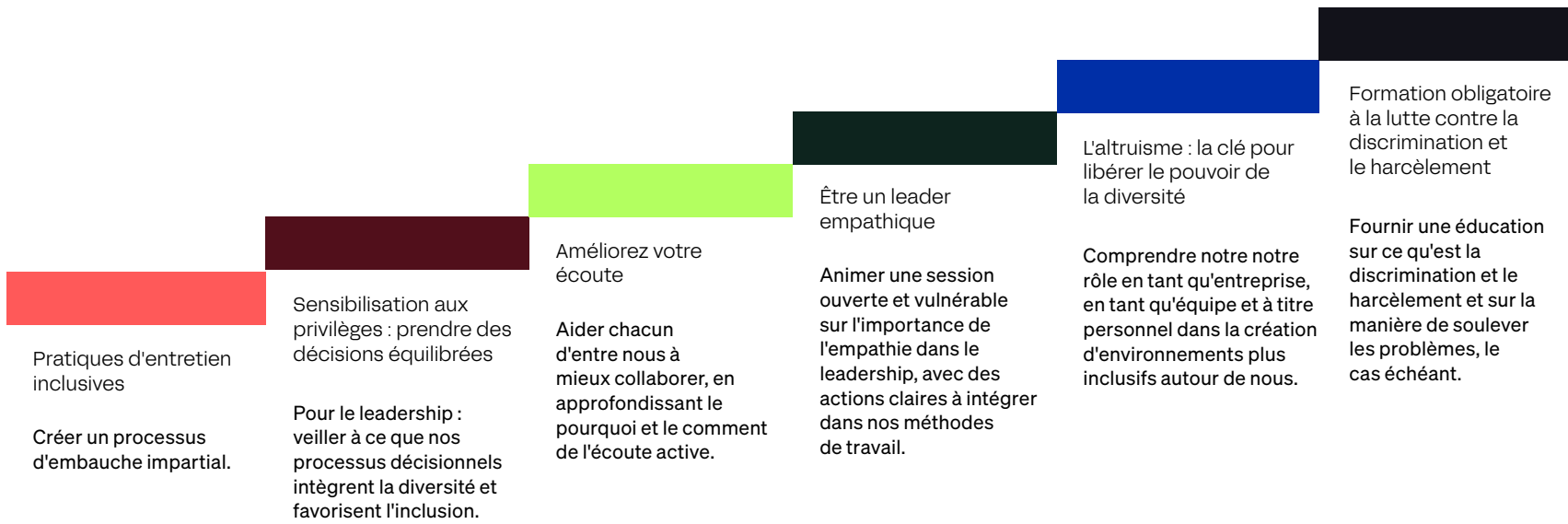


Éducation

Apprendre ensemble, à grande échelle

Chez Valtech, nous comptons des milliers de Valtechies dans des pays du monde entier. Nous rassemblons toute notre équipe à travers un parcours d'apprentissage en mettant l'accent sur les principes fondamentaux de la diversité et de l'inclusion, grâce à notre plateforme interne de formation et de développement.

Parcours de formation à la diversité et à l'inclusion :



Tous Alliés

Depuis l'année dernière, nous avons une rubrique #ActionAlly dans notre lettre d'information mensuelle globale. Il peut s'agir d'une petite action que tous nos collaborateurs peuvent mettre en œuvre, comme l'ajout de pronoms dans les signatures de courriel ou la compréhension de la manière dont nous pouvons parrainer d'autres collègues dans leur travail, ou encore la mise à disposition de blogs éducatifs ou de recommandations de livres sur différents sujets liés à la diversité et à l'inclusion. Ainsi, nous veillons à ce que la diversité et l'inclusion soient intégrées dans nos principales communications mondiales, tout en amenant l'ensemble de notre personnel à participer à ce parcours.



Communauté

La communauté s'attache à rassembler tous les Valtechies pour célébrer, apprendre et s'inspirer de toutes nos cultures uniques.

Journée internationale de la femme

La Journée internationale de la femme est une journée importante dans notre calendrier, qui nous permet de faire le point sur les progrès accomplis en matière de droits des femmes dans le monde et d'insister pour qu'ils se poursuivent.

Pour 2023, nous avons choisi Cathy O'Dowd, une Sud-Africaine qui pratique l'escalade, l'alpinisme, l'écriture et la motivation. Elle a été la première femme à atteindre le sommet du mont Everest par les côtés sud et nord, respectivement le 25 mai 1996 et le 29 mai 1999.

La présentation de Cathy nous a captivés du début à la fin (et beaucoup d'entre nous avaient l'impression de partir en expédition avec elle !). Elle a abordé des sujets fascinants tels que l'escalade d'un terrain difficile et dangereux jamais exploré auparavant, la compréhension des forces et des faiblesses de nos équipes, les qualités d'un bon leader et le travail interculturel.





Communauté

Journée internationale de l'homme

Cette année, nous avons organisé notre premier événement de la Journée internationale de l'homme, axé sur le thème important de la santé mentale des hommes et de l'élimination de la stigmatisation liée à la recherche d'aide. Chez Valtech, nous avons un grand pourcentage d'hommes dans notre personnel, et au sein de ce groupe, nous savons que nous avons beaucoup de diversité (différents milieux, ethnies, religions, milieux socio-économiques, orientation sexuelle et plus encore).

Pour avoir une conversation nuancée sur cette diversité, nous avons mis en lumière quatre hommes au sein de Valtech.

Tout d'abord, Matt Redman, notre vice-président senior de la stratégie pour l'Europe, a parlé ouvertement de son parcours, incluant :

- Ce qui s'est passé avant qu'il ne subisse une dépression
- Ce qu'a été sa crise, puisqu'il se souvient qu'on lui a demandé s'il s'agissait ou non d'une « crise », et
- La manière dont il a travaillé pour se reconstruire.

Il a ensuite été rejoint par Fabiano Fernandes, vice-président exécutif chargé de la livraison et des opérations pour la région LATAM, Todd Harris, vice-président senior chargé des alliances au niveau mondial, et Shiv Kumar MN, directeur général pour l'Inde, qui ont tous partagé leurs points de vue, leurs histoires et leurs appels à s'allier.



Matt Redman

Vice-président senior de la stratégie pour l'Europe



Todd K. Harris

Vice-président senior chargé des alliances au niveau mondial



Shiv Kumar MN

Directeur général pour l'Inde



Fabiano Fernandes

Vice-président exécutif chargé de la livraison et des opérations pour la région LATAM



Communauté

Christopher McLaren

Responsable des médias
chez Valtech Radon



Fierté

Pour célébrer la Fierté en juin, nous avons organisé une conférence téléphonique à l'échelle de l'entreprise au cours de laquelle nous avons entendu notre propre Valtechie, Christopher McLaren, responsable des médias chez Valtech Radon.

Christopher a partagé son parcours vulnérable et révélateur pour se sentir à l'aise en tant qu'homosexuel, la façon dont il a fait face à sa propre homophobie intériorisée et son appel à l'action pour ceux qui veulent faire une différence pour la communauté LGBTI, à savoir participer à une marche des fiertés, se lever et s'engager avec la communauté LGBTI.

Parallèlement, chaque jeudi du mois de juin, nous avons invité un Valtechie LGBTI à partager une histoire mettant en lumière une personnalité importante de la communauté LGBTQ+. Ces histoires expliquent pourquoi cette personne a joué un rôle important dans la vie et l'expérience de chacun, tout en informant l'ensemble de la communauté Valtech sur les membres contemporains importants de la communauté LGBTI. Nous avons entendu les histoires de Matt Bernstein, Mason Alexander Park, Ikaro Kadoshi et Sarah Hegazi.





Communauté

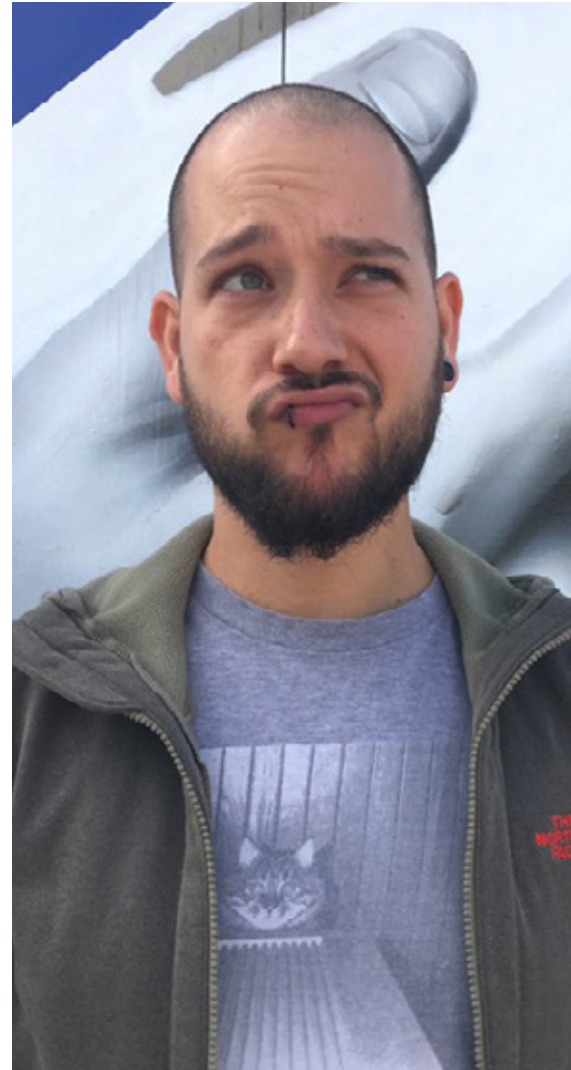
Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité

Chez Valtech, l'accessibilité est au cœur de notre stratégie de diversité et d'inclusion. Nous avons le privilège de créer quotidiennement des solutions numériques. Ce privilège s'accompagne de la responsabilité de garantir que les produits et services que nous contribuons à créer et le contenu que nous contribuons à rédiger sont pleinement accessibles au plus grand nombre.

Nous nous engageons à améliorer la vie de tous, en laissant les choses meilleures que nous les avons trouvées. En 2023, à l'occasion de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, nous avons mis à l'honneur nos propres Valtechies, qui ouvrent la voie en matière d'accessibilité en interne et auprès de nos clients.

Rob Pataki, responsable du développement de l'interface utilisateur et spécialiste de l'accessibilité, nous a expliqué pourquoi l'accessibilité du web est si importante, les trois principaux piliers des tests d'accessibilité, et nous a donné des conseils utiles sur la façon de créer des produits accessibles.

Après l'exposé éclairant de Rob, nous avons été rejoints par des Valtechies du monde entier qui nous ont expliqué comment ils gèrent l'accessibilité dans leur domaine d'expertise et comment nous pouvons tous intégrer l'accessibilité dans nos activités quotidiennes.



Rob Pataki
Responsable du développement UI et spécialiste de l'accessibilité



Annick Primard
Chef de Pratique, Accessibilité



Manoel Dos Santos
Directeur du Développement Frontend



Inclusion

Programme d'accélération vers le leadership v2.0

En 2023, nous avons lancé avec succès la deuxième édition du programme d'accélération vers le leadership. L'objectif de ce programme est de soutenir les ambitions de carrière, quelles qu'elles soient, des Valtechies sous-représentées en leur offrant un mentorat structuré et significatif. Lorsque nous avons lancé ce programme en 2022 en tant que projet pilote, six entités étaient inscrites. En 2023, nous avons investi notre temps et nos ressources pour permettre une portée nettement plus large. Ainsi le programme a pu être déployé sur 15 marchés et « business units » tels que qu'aux Pays-Bas, à la Suisse, au Royaume-Uni, à la France, au Danemark, à l'Allemagne, au CosDat, à l'Ukraine, à l'Inde, aux Émirats Arabes Unis, à Montréal, à New York, à San Diego, au Mexique, au Brésil et à l'Argentine. Grâce à cela, nous avons doublé le nombre de mentors et de protégés qui nous ont rejoints cette année, et nous comptons désormais 90 protégés et 90 mentors.

Comme en 2022, les protégés sont jumelés à un haut dirigeant de leur entité commerciale ou proche de celle-ci, ce qui leur permet d'obtenir du soutien, des commentaires constructifs, de l'autonomie, de la visibilité dans les salles où se trouve leur mentor et d'avoir accès au réseau de ce dernier. Afin de tirer parti des commentaires de l'année dernière et de renforcer le cœur du programme, à savoir les mentors, l'accent est mis cette année sur les deux groupes. Les mentors et les protégés reçoivent des conseils et une formation distincte afin d'améliorer encore l'impact du rôle de mentor.

Nous avons démarré le programme par une formation approfondie pour chacun des groupes séparément, afin qu'ils incarnent véritablement la signification du rôle de protégé ou de mentor. En outre, nous avons enrichi leurs connaissances avec un programme spécifique à chaque groupe contenant toutes les informations nécessaires, des sessions d'accélération (notre approche des ateliers d'expérience), des outils et un manuel succinct pour démarrer leur voyage dans le programme. En termes généraux, notre programme couvre des sujets tels que le syndrome de l'imposteur, trouver sa voix et équilibrer son énergie - pour les protégés, et comment créer des environnements de travail empathiques - pour les mentors.

Parallèlement à chacune de ces sessions, nous organisons des séances de contrôle trimestrielles avec les deux groupes, afin de partager leurs expériences et de leur donner l'occasion d'apprendre les uns des autres. Il s'agit d'un changement important pour le programme, car nous avons réalisé, grâce au retour d'information de 2022, que nous devons proposer des sessions d'accélération à nos mentors tout autant qu'à nos protégés, afin de permettre à tous les participants d'exploiter au mieux leur potentiel. En plus de ce programme, les mentors et les protégés reçoivent régulièrement des courriels d'inspiration tout au long du programme, tels que « Comment stimuler l'engagement » et « Le temps de la réflexion », afin de maintenir leur engagement.



Inclusion

“

Et maintenant, écoutons quelques-uns de **nos mentors** sur l'impact du programme sur eux.

Le voyage commence avec une personne qui cherche un soutien pour aller de l'avant et se termine avec deux partenaires qui sont de meilleurs individus que lorsqu'ils ont commencé.



Diego Homen
Vice-président Experience Design
Moyen-Orient et Afrique du Nord

Jusqu'à présent, mon expérience en tant que mentor est formidable. Je n'étais pas certain au départ, car c'était la première fois que je participais à un mentorat et, en toute honnêteté, je n'étais pas sûr de ce que j'avais à apporter. Mais j'ai pris confiance au fil du temps et j'ai appris à mieux connaître mon protégé, ce qui a permis d'établir la confiance et de faire progresser la relation.

En tant que mentor, j'ai réalisé que j'avais autant à gagner qu'à donner. Le fait d'entendre et d'apprendre la réalité, les aspirations et les luttes de quelqu'un d'autre m'a permis d'élargir mon point de vue et d'envisager comment des

modifications mineures dans les habitudes quotidiennes, les décisions et l'état d'esprit pourraient créer un environnement plus accueillant pour mes collègues de Valtech et pour la société en général.

Mon conseil aux Valtechies qui gravissent les échelons du leadership : comprenez pourquoi vous voulez le faire. Si vous écartez les gains financiers et autres avantages matériels et qu'il ne reste que le travail, pourquoi le feriez-vous ? Il ne s'agit pas d'être sentimental, mais de comprendre ses motivations et sa définition du succès et du bonheur.

“

Continuez à travailler en réseau au-delà de votre groupe de pairs et de votre ligne de service/unité commerciale



Ashkhen Zakaryan
Vice-présidente des alliances
stratégiques mondiales

L'expérience que j'ai eue jusqu'à présent du programme est mutuellement gratifiante. Tout en ayant un impact positif sur la carrière de quelqu'un, je continue à en apprendre davantage sur notre entreprise et ses défis. J'ai appris qu'il y a beaucoup de problèmes différents, mais qu'il y a aussi beaucoup de points communs.

Si je devais résumer ma participation en un mot, ce serait : gratifiant.



Inclusion

Et maintenant, écoutons quelques-uns de **nos protégés** sur l'impact du programme sur eux.



J'ai appris que la confiance en soi joue un rôle important dans ma réussite. Les connaissances approfondies et l'expérience viendront avec le temps, mais si vous n'avez pas confiance en vous, cela constituera toujours une barrière.



Naresh Jangra

Gestionnaire des livraisons au Royaume-Uni

Jusqu'à présent, mon expérience en tant que protégé dans le cadre du programme a été extraordinaire. Mon mentor a pris le temps de comprendre où j'étais, où j'en suis et où je veux aller. Cela lui a permis de comprendre quels étaient mes obstacles dans le passé et comment ils pouvaient avoir un impact sur moi aujourd'hui et à l'avenir. À partir de là, mon mentor et moi avons établi une feuille de route de ce dont j'avais besoin pour réussir, me développer et atteindre mon objectif. Une fois que tout était clair, il a vite trouvé la bonne solution pour moi et m'a mis sur la voie de la réussite.

Mon conseil aux autres Valtechies qui gravissent les échelons du leadership est de ne pas compter uniquement sur leur mentor ou leur chef pour tout faire à leur place. Mon mentor a beaucoup fait pour moi, mais il l'a fait d'une manière telle qu'il n'y a pas eu d'erreur de sa part. Mais il l'a fait d'une manière à ce que je cherche mes propres solutions. Il s'agit de votre objectif et de votre avenir, vous devez donc y mettre du vôtre.



Soutenir nos collègues transgenres

Nous reconnaissons que nos collègues transgenres chez Valtech ont besoin d'un soutien spécifique. Au sein du groupe, nous avons fourni un modèle de soutien à la transition et aux transgenres, prêt à l'emploi, que nos entités locales peuvent examiner et mettre en œuvre de la manière qui leur semble la plus judicieuse. Cette politique détaille notre processus en matière de protection de la vie privée, de mise à jour des systèmes de ressources humaines, de partage des connaissances sur le soutien aux personnes transgenres lors de leur transition, de soutien des managers, de signalisation des toilettes et d'utilisation des pronoms.

Faire évoluer notre soutien aux Valtechies neurodiverses

Au sein de Valtech, en 2023, nous nous sommes concentrés sur une compréhension meilleure et plus claire des initiatives locales menées pour soutenir nos collègues neurodiverses afin de déterminer nos priorités mondiales. Pour ce faire, nous avons organisé une table ronde mondiale avec des collègues neurodiverses du monde entier, où ils ont partagé ce qui se passait localement, leurs deux principales priorités pour le monde en 2023 et les initiatives clés sur lesquelles ils aimeraient que nous nous concentrions.



Nos résultats ont mené à une formation disponible pour tous les employés, afin de mieux comprendre ce que signifie être neurodiverse et comment soutenir les personnes qui ne sont pas neurotypiques, et d'examiner comment nous fournissons des avantages qui aident à la santé mentale et au diagnostic des personnes neurodiverses. Nous reviendrons sur ces efforts dans notre rapport 2024.

Sensibilisation aux soins de santé et à l'accompagnement de la ménopause

51 % de la population peut connaître la ménopause. Pour cette raison, nous avons mis l'accent sur le soutien à ces personnes en fournissant un modèle approuvé par le groupe, que les responsables locaux de People & Culture peuvent facilement mettre en œuvre. Ce modèle fournit des conseils clairs sur ce qu'est la ménopause, ainsi qu'une formation permettant aux responsables de soutenir les personnes de la meilleure façon possible.

Diverses entités ont également renforcé leur soutien à la ménopause. Par exemple, en Europe (lancé à l'origine par notre équipe du Royaume-Uni), il existe des « cafés de la ménopause » bimensuels où des groupes de personnes se réunissent pour discuter, partager et prendre conscience de différents sujets liés à la ménopause et au fait d'être ménopausé.



Études de cas

Dans l'ensemble de Valtech, nos équipes ont été très occupées - en apportant des changements significatifs, en adoptant la diversité et en favorisant l'inclusion au sein de leurs équipes. Il y a de nombreuses histoires à partager. Nous avons sélectionné quelques exemples du travail inspirant que nos équipes ont accompli grâce à leurs stratégies de diversité et d'inclusion.



S'entraider grâce à la sensibilisation culturelle



vivent-ils ? Quels sont leurs philosophies et principes de vie ? La sphère informatique est-elle différente ? Quelles sont leurs traditions ? Avons-nous des points communs ? Devons-nous tenir compte d'aspects spécifiques liés à la religion, au mode de vie ou à d'autres aspects lors de notre communication ? Comment pouvons-nous améliorer la collaboration et la productivité dans nos projets communs ? Toutes ces questions nous ont amenés à nous lancer dans un projet d'envergure intitulé « Diversité culturelle ».

L'objectif de cette initiative est de favoriser la sensibilisation culturelle, de renforcer les relations, d'améliorer la collaboration et de cultiver un environnement de travail respectueux. Nous avons commencé par couvrir l'Azerbaïdjan comme premier pays. La conférence a eu lieu le 22 juin et a rassemblé 116 Valtechies. Elle a été très bien accueillie et a reçu des commentaires positifs de la part de nos collègues. De nombreuses personnes ont eu l'occasion d'apprendre de nouvelles choses sur la culture et le mode de vie de ce pays. Nous avons créé un petit quiz au tout début de la conférence. Cela nous a permis de susciter l'intérêt des participants et de le soutenir tout au long de la session. Les collègues azéris ont montré un grand soutien à leur collègue conférencier et une grande implication dans les réponses aux questions des collègues d'Ukraine. De plus, le lendemain, nous avons organisé un événement hors ligne, consacré à la culture azérie. Elle comprenait des plats

nationaux, de la musique et des discussions sur les informations apprises (notre collègue Afsana a même partagé avec nous une liste de « [lieux à visiter à Bakou](#) » pour que nous puissions tous continuer à les explorer. Vous pouvez également consulter cette liste. Nos collègues d'Ukraine ont créé une courte vidéo pour nos collègues d'Azerbaïdjan, dans laquelle ils les saluent dans leur langue maternelle.

Nous avons des projets ambitieux pour l'initiative sur la diversité culturelle. Comme nous sommes en train de devenir un Delivery Hub, cela signifie pour nous que nous couvrirons plus de pays sur notre chemin vers l'exploration de « terra incognita » pour ainsi dire. Les pays sur lesquels nous nous concentrerons pour les sessions de sensibilisation culturelle sont la Pologne, la Macédoine du Nord, la Roumanie, la Turquie, la Bulgarie et le Portugal.



Anna Kulish
Valtech Ukraine

Chez Valtech, nous travaillons dans plusieurs villes, pays et régions. Cela signifie que nous avons des équipes de cultures différentes qui travaillent ensemble, contribuant à créer la meilleure expérience et les meilleures solutions pour nos clients.

Pour rassembler tous nos collaborateurs, un grand nombre de nos entités organisent des sessions de sensibilisation à la culture de Valtech. Ces sessions permettent aux Valtechies d'acquérir des connaissances et d'apprendre ce qui est important pour nos collègues qui peuvent être originaires d'une région différente de la nôtre. « Au sein de nos équipes, nous avons de nombreuses nationalités différentes, avec des collègues d'Azerbaïdjan, de la Pologne, de la Turquie, de Roumanie et de Bulgarie. En adaptant nos événements, nos politiques et nos processus, nous avons rencontré quelques facteurs importants. Il était évident qu'il existait des différences culturelles et que nous manquions de connaissances et d'expérience sur certains pays. Nous nous posons la question : Que savons-nous de nos collègues étrangers ? Comment



Comprendre les expériences musulmanes et combattre les préjugés anti-musulmans

“

Dans le cadre de notre soutien aux groupes sous-représentés, Valtech Amérique du Nord a organisé une session avec la Commission des droits de l'homme de New York afin d'entamer un dialogue sur le soutien à apporter à nos collègues et amis musulmans. Nous l'avons fait parce que les idées fausses et les préjugés à l'égard des communautés musulmanes sont très répandus et découlent souvent d'un manque de sensibilisation et d'éducation interculturelle. Les stéréotypes négatifs véhiculés par les médias et le discours public contribuent à une montée alarmante de l'islamophobie et du sentiment anti-musulman dans la société. Cela engendre l'intolérance et la discrimination qui nuisent fondamentalement à nos valeurs pluralistes et divisent les communautés.

Je souhaitais créer un espace permettant aux employés non musulmans d'enrichir leur compréhension de l'islam et des expériences musulmanes grâce à des informations précises. Parallèlement, j'espérais offrir aux employés musulmans une plateforme leur permettant de partager leurs récits et de se sentir en sécurité pour exprimer leur identité. La promotion de cet apprentissage mutuel et de ce dialogue favorise l'inclusion sur le lieu de travail. Lorsque j'ai planifié cet événement, j'étais animée par une vision de connexion et de compréhension entre tous les employés, quelles que soient leurs croyances ou leurs origines. Je voulais construire des ponts d'ouverture et de compassion. Après l'événement, le flot de gratitude des employés musulmans et non musulmans a été profondément émouvant.

Melisa Guerbi

Valtech Amérique du Nord



Un employé a déclaré : « J'ai beaucoup appris sur la foi islamique et j'ai réalisé que nombre de mes croyances étaient erronées ». Un autre a déclaré : « J'ai apprécié de pouvoir partager ma foi et mes expériences avec mes collègues. Je me suis sentie écoutée et valorisée. Entendre comment le programme a ouvert les esprits, suscité des révélations et touché les cœurs a confirmé que nous aspirons tous à la même chose : être vus, entendus et acceptés à part entière. Afin de poursuivre notre soutien et notre impact, j'ai créé une expérience éducative complète sur notre plateforme d'apprentissage mondiale, couvrant des sujets tels que les contributions historiques des musulmans, l'engagement dans des conversations constructives, l'action et le plaidoyer, et bien plus encore.



Programme Grenade

Valtech Suisse

Le Programme Grenade est un programme/initiative créé en 2021, dans le but de s'assurer que nous soutenons et conservons les femmes lorsqu'elles quittent et réintègrent l'entreprise à la suite d'un congé de maternité.

Le programme a été créé parce que les statistiques montrent que 56% des femmes quittent l'industrie technologique après un congé de maternité. Dans un marché comme la Suisse, où les femmes sont encore rares à occuper des postes de direction dans l'industrie technologique (seulement 25 % de l'industrie technologique suisse est composée de femmes et seulement 18 % de ces 25 % occupent des postes de direction), il est devenu indispensable de donner aux mères les moyens de rester dans l'entreprise, de les soutenir et de les inciter à s'engager, et d'aider notre équipe de direction à mieux refléter la population qu'elle représente.

Le Programme Grenade offre aux mères et aux personnes sur le point de le devenir des conseils, une orientation et une préparation avant la maternité, puis un soutien pastoral, social et de réinsertion lors de la réintégration, y compris un investissement dans la formation continue.

Depuis le lancement du programme, nous avons été en mesure de soutenir et de retenir toutes les mères qui reprennent le travail au sein de Valtech Suisse. **En outre, 50% des femmes qui ont participé au programme ont été promues ou ont reçu une augmentation de salaire dans les 12 mois qui ont suivi leur retour.**



« Willing Hearts » à Singapour

À Singapour, nous nous concentrons sur notre responsabilité sociale d'entreprise depuis 2021. Nous sommes en plein voyage avec ce travail et nous sommes enthousiastes à l'idée de continuer à avoir un impact.

Notre objectif est d'apporter une contribution positive à la communauté et de promouvoir en même temps l'engagement communautaire et la cohésion de l'équipe. En 2023, nous avons réuni tous nos employés le 3 août pour aider à soutenir une organisation caritative très spéciale : [Willing Hearts](#).

Willing Hearts est une organisation caritative laïque et non affiliée, entièrement gérée par des bénévoles, à l'exception d'une poignée de membres du personnel. Elle gère un service de repas qui prépare, cuisine et distribue environ 7 000 repas par jour dans plus de 70 localités de l'île, 365 jours par an. Les bénéficiaires sont les personnes âgées, les handicapés, les familles à faibles revenus, les enfants de familles monoparentales ou d'autres familles frappées par la pauvreté, ainsi que les travailleurs immigrés à Singapour.



C'est la deuxième fois que nous faisons du bénévolat à Willing Hearts. L'expérience a fait chaud au cœur et a donné à beaucoup un sentiment de satisfaction. De plus, l'équipe a pu nouer des liens en dehors du bureau. On nous a confié différentes tâches dans la cuisine : couper les légumes, faire le pain, préparer les condiments, emballer le pain et les fruits dans des boîtes, etc. Grâce à ce travail, nous espérons avoir aidé ne serait-ce qu'un petit nombre de personnes qui ont besoin d'un peu d'aide.

À la fin de la journée, nous avons constaté des résultats tangibles, nous nous sommes sentis accomplis et motivés par notre petite contribution à un groupe de personnes très méritantes.



Tech Girl

Grâce à cette initiative née chez Valtech, nous travaillons à résoudre le problème de disparité entre les sexes dans l'industrie technologique.

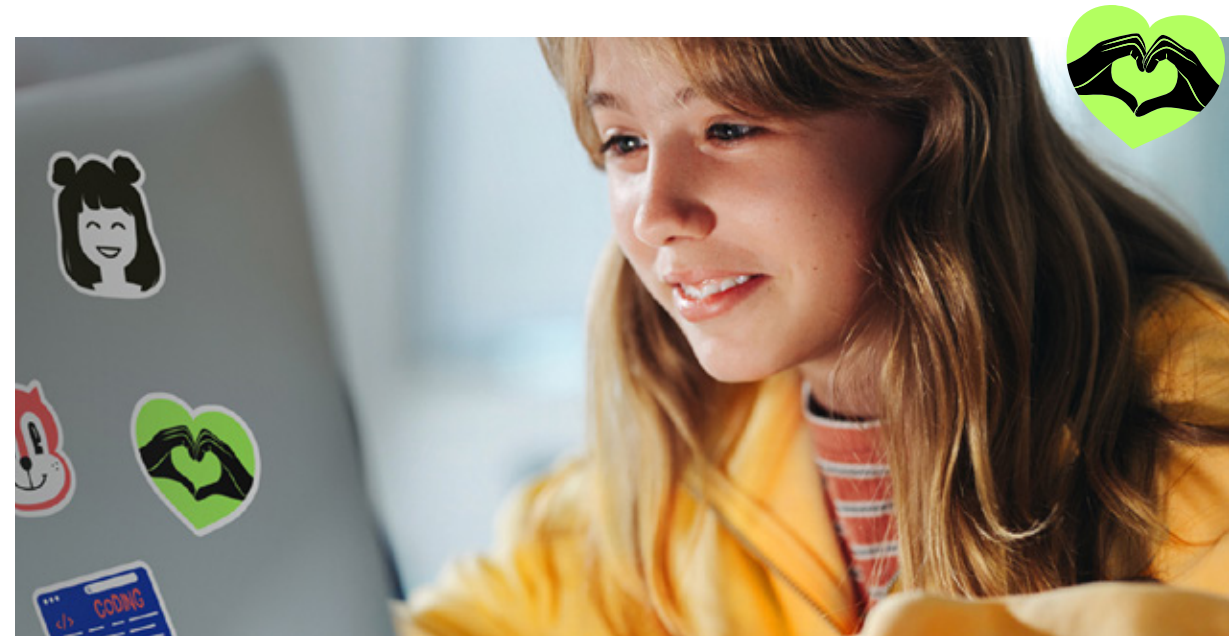
Bien que la représentation globale soit passée de **26,7 % dans les emplois liés à la technologie** en 2021 à **32 % en 2023** (ce qui est inférieur à ce qu'elle était en 1984, où elle était de 35 %), il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Au niveau de la direction, la parité hommes-femmes n'est pas proche, puisque seulement 28 % des personnes occupant des postes de direction dans le secteur technologique sont des femmes. La fidélisation est également un problème ; **50 % des femmes qui occupent des postes dans la technologie les quittent avant l'âge de 35 ans.**

En outre, 32 % des femmes occupant des postes techniques et d'ingénierie sont souvent les seules de leurs équipes. Cela qui signifie que nous perdons une part importante de ce petit nombre de femmes qui avait fait le choix de faire carrière dans la technologie. En ce qui concerne les levées de fonds, la situation n'est guère meilleure: en 2022, les équipes de startups composées exclusivement de femmes

n'ont reçu que 1,9 %, soit 4,5 milliards de dollars sur 238,3 milliards de dollars, de financement en capital-risque.

En tant qu'entreprise présente dans plus de 20 pays, nous avons la responsabilité de contribuer à changer cette situation. Comme nous l'avons souligné l'année dernière, Tech Girl est une initiative essentielle pour Valtech. Elle se concentre sur l'autonomisation de la prochaine génération de femmes dans la technologie en éduquant et en présentant les carrières technologiques aux jeunes filles, en particulier celles issues de zones défavorisées.

Nous avons organisé des événements en Argentine, au Brésil, au Canada, au Danemark, en France, en Allemagne, en Inde, au Mexique, aux Pays-Bas, en Macédoine du Nord, en Suède, au Royaume-Uni, en Ukraine et aux États-Unis, et cette année, pour la première fois, nous avons également organisé des événements au Portugal et en Suisse.



+1,000

filles ont été impactées par notre initiative Tech Girl depuis sa création.



Accélérer la sensibilisation dans la région MENA

L'un de nos principaux objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans la région MENA était d'éduquer notre équipe de direction, mais aussi nos employés. Il est essentiel de sensibiliser davantage à ce sujet important, en particulier dans cette région.

La structure et la matrice DE&I de Valtech se sont révélées extrêmement utiles pour organiser et planifier des événements liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. À l'aide de la matrice, nous avons créé un mois dédié à la formation, aux ateliers et à d'autres réunions connexes en septembre 2023.



Nous avons élaboré un programme complet pour le mois de la diversité, de l'équité et de l'inclusion avec les initiatives suivantes :

1. Tout d'abord, nous avons présenté l'idée d'un mois DE&I à nos collègues lors de notre assemblée locale. Nous avons rappelé à chacun pourquoi le thème de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est important et nous avons partagé l'agenda des trois semaines à venir. Nous avons également présenté le parcours d'apprentissage DE&I à tous. Bien qu'il soit facultatif pour tous les employés, il était obligatoire pour tous les dirigeants du bureau.
2. Au cours de la deuxième semaine, nous avons organisé une session consacrée aux femmes dans le leadership. Notre vice-présidente du groupe chargée de la diversité et de l'inclusion, Sheree Atcheson, s'est plongée dans son parcours personnel et a partagé les expériences qu'elle a vécues et qui l'ont transformée en la dirigeante influente qu'elle est aujourd'hui.
3. Le prochain grand événement que nous avons organisé a été l'atelier IAmRemarkable dirigé par un animateur externe (qui a maintenant rejoint Valtech en tant qu'employé permanent). #IAmRemarkable est un mouvement mondial qui permet à chacun de célébrer ses réalisations sur le lieu de travail et au-delà. Il se concentre sur l'augmentation de la motivation et des compétences en matière d'autopromotion pour les groupes sous-représentés. Il s'agissait du premier atelier IAmRemarkable à Valtech, et nous espérons que d'autres collègues du monde entier souhaiteront l'organiser à leur tour.
4. Le dernier événement était la discussion « Témoignages de parents » organisée par notre groupe d'appartenance de parents qui travaillent. Dans une atmosphère détendue et autour d'un petit déjeuner, nos collègues ont partagé leurs réflexions sur l'équilibre difficile qu'ils tentent de trouver entre leur carrière et leur famille. L'événement a été populaire non seulement parmi les parents, mais aussi parmi les employés qui n'ont pas encore d'enfants, mais qui souhaitent savoir comment leurs collègues s'en sortent.

Dans l'ensemble, environ 60 % des employés de Dubaï MENA ont participé à l'événement. C'était la deuxième fois que nous organisons une table ronde dans le cadre de ce groupe d'appartenance, et elle devient de plus en plus populaire parmi nos parents qui travaillent.

Nous avons reçu des retours positifs de la part de nos collègues et de la direction, et nous prévoyons également d'organiser un mois consacré à la diversité, l'équité et l'inclusion l'année prochaine.



Aller de l'avant, ensemble

Notre parcours sur la diversité et l'inclusion a été incroyablement enrichissant. Nous avons appris les uns des autres à travers le monde, nous permettant ainsi de vraiment créer une stratégie que les Valtechies vivent et respirent. Nous avons progressé dans la création de mesures claires et responsables sur ce travail important, en intégrant ces conversations et initiatives dans tout ce que nous faisons.

En 2024, nous poursuivrons ce voyage, en embrassant la diversité et en favorisant l'inclusion à travers nos valeurs fondamentales nos valeurs fondamentales Share, Dare & Care.

Pour toutes les mises à jour, les nouveaux rapports et plus encore, visitez : section Diversité et inclusion.

Valtech est l'agence spécialisée dans l'innovation par l'expérience, dont la mission est d'offrir une meilleure expérience du monde.

En mettant un accent particulier sur l'obtention de résultats hors du commun, notre vocation est d'aider les marques à se démarquer et à prendre une longueur d'avance sur leurs concurrents. À l'intersection des métiers, des secteurs et des cultures, nos équipes internationales de 6 000 professionnels répartis dans plus de 60 bureaux

à travers le monde, créent de la valeur en exploitant la puissance des données, de l'IA, de la créativité et de la technologie pour promouvoir une réelle innovation dans l'expérience client, pour de nombreuses marques parmi les plus connues au monde, notamment L'Oréal, Mars, Audi, P&G, Volkswagen et Dolby. Découvrez notre travail sur valtech.com.

Clause de non-responsabilité

Ce rapport donne un aperçu de nos efforts en matière de diversité et d'inclusion et se fonde sur les données disponibles à la date de publication. Bien que nous visions l'exactitude, les informations peuvent contenir des inexactitudes et sont susceptibles d'être modifiées. Ce document ne doit pas être utilisé comme unique base de décision. Valtech décline toute responsabilité pour toute action entreprise sur la base du contenu de ce rapport.

