

# Diversité & Inclusion

Rapport annuel 2023





---

# Sommaire

---

- 03 Message de la Direction
  - 04 Notre stratégie
  - 06 Notre année en chiffres
  - 11 Initiatives stratégiques
  - 20 Études de cas
  - 24 Aller de l'avant, ensemble
-



# Message de la Direction

Depuis plus de 25 ans, Valtech France a fait de la Diversité et de l'Inclusion un pilier central de sa culture d'entreprise. Nous nous engageons chaque jour à créer un environnement où chacun de nos collaborateurs est respecté, valorisé et inclus, quels que soient ses origines, son sexe, son orientation sexuelle, sa religion, son âge ou toute autre caractéristique.

Suite à l'arrivée de Sheree Atcheson, VP D&I Valtech Global en 2021, notre engagement sur ce sujet a pris une autre dimension. En effet, elle nous guide et nous inspire par son travail et son engagement quotidien à apporter des changements durables et structurels quant à notre approche de ce vaste sujet.

Pour Valtech, la diversité n'est pas seulement une question de représentation numérique, mais aussi de reconnaissance et de célébration des différences qui enrichissent nos équipes en France et dans nos plus de 60 bureaux à travers le monde.

La diversité de nos équipes a toujours été une source d'innovation, de créativité et de résilience.

Nous sommes convaincus que la diversité des points de vue est essentielle pour relever les défis complexes auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui et pour saisir les opportunités qui se présentent, en particulier dans un marché hautement compétitif comme le nôtre et dans un monde qui connaît des difficultés autour de nous.

Parce que notre plus grand atout est notre équipe, nous nous efforçons de créer des espaces sûrs et inclusifs, de construire un environnement où chacun se sent pleinement accepté, écouté et soutenu dans son identité.

Afin d'évaluer en toute transparence les progrès que nous réalisons en matière de D&I et les initiatives que nous avons prises, nos objectifs pour 2024, nous publions notre premier rapport annuel D&I France 2023, inspiré de celui créé par le groupe Valtech sous la direction de Sheree Atcheson depuis 2 ans. Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Camille et Serge

Camille Bedard  
Head of People&Culture

Serge Biscard  
Managing Director





---

# Notre stratégie

---

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 en matière de diversité et d'inclusion, en utilisant cette stratégie comme ligne directrice.



# 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.



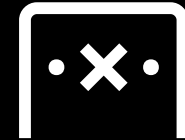
## Inclusion

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.



## Education

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



---

# Notre année en chiffres

---

En 2023, nous nous sommes vraiment attachés à comprendre la répartition des données relatives à l'embauche et à connaître le sentiment de nos collaborateurs, aussi souvent que possible. Pour ce faire, nous avons utilisé notre plateforme d'engagement, Workday Peakon Employee Voice.





# Données sur le recrutement

48,4% de tous les recrutements en 2023 sont des femmes.

Nous savons que la diversité ne se limite pas à ces éléments, 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 collaborateurs

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.

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

**8.4** /10

score dans notre plateforme d'engagement des collaborateurs

avec un taux de participation global de **63%** en 2023.

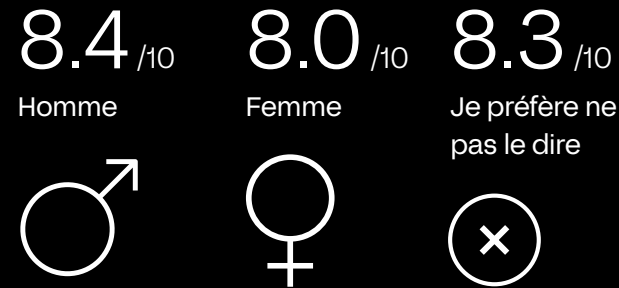




Ce que pensent les Valtechies de la diversité et de l'inclusion en fonction de l'identité de genre :



Ce que pensent les Valtechies de Valtech France, comme un lieu de travail diversifié (en termes de sexe, d'origine ethnique, de handicap, de statut socio-économique).



Les sentiments d'appartenance et d'acceptation de ces groupes :





# Index Égalité Homme Femme

Valtech France est convaincue que l'égalité professionnelle et salariale est un facteur d'enrichissement collectif et de performance durable.

Conformément aux dispositions de la loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018, nous avons mis en place l'index dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2022, notre indice d'égalité entre les femmes et les hommes se situait à un niveau louable de 86/100. En 2023, nous sommes fiers d'annoncer une amélioration significative de notre indice, qui s'élève désormais à :

**89/100**

Cette trajectoire positive reflète notre engagement inébranlable en faveur d'un lieu de travail diversifié et inclusif. Nous croyons au pouvoir de la diversité pour stimuler l'innovation et la créativité. L'amélioration de notre indice d'égalité entre les hommes et les femmes témoigne du travail acharné, du dévouement et de la collaboration de toute l'équipe de Valtech.

Pour calculer cet indice, qui est noté sur 100 points, quatre critères sont pris en compte, et les scores de Valtech France sont les suivants :

- **Indicateur 1:** Écart de rémunération H/F **34/40**
- **Indicateur 2:** Écart de répartition des augmentations H/F **35/35**
- **Indicateur 3:** Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité **15/15**
- **Indicateur 4:** Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations **5/10**





---

# Initiatives stratégiques

---

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

## 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.

## Promouvoir la diversité

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

## L'optique de recrutement

Optimiser notre approche en matière de recrutement afin de promouvoir la diversité et de favoriser l'apprentissage continu parmi tous les Valtechies.





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.

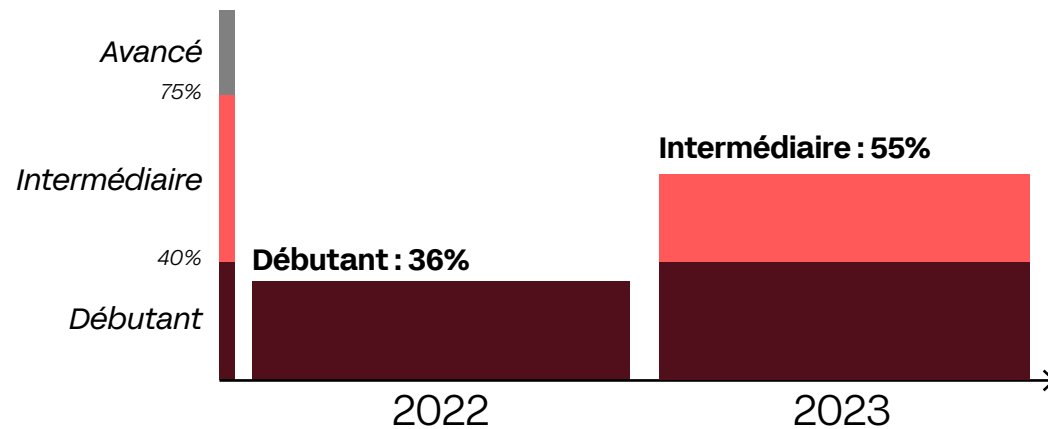
## Index de maturité

L'année dernière, le groupe Valtech a lancé la première itération de l'indice de maturité. Pour nous, il est essentiel de comprendre comment nous progressons par rapport à la stratégie du groupe, mais aussi par rapport à d'autres pays.

Cela nous permet d'analyser nos engagements de la manière la plus appropriée, tout 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.

Valtech France - Évolution depuis 2022 :



De Débutant à Intermédiaire

↑ 19%

augmentation du score de maturité D&I chez Valtech France en 2023.



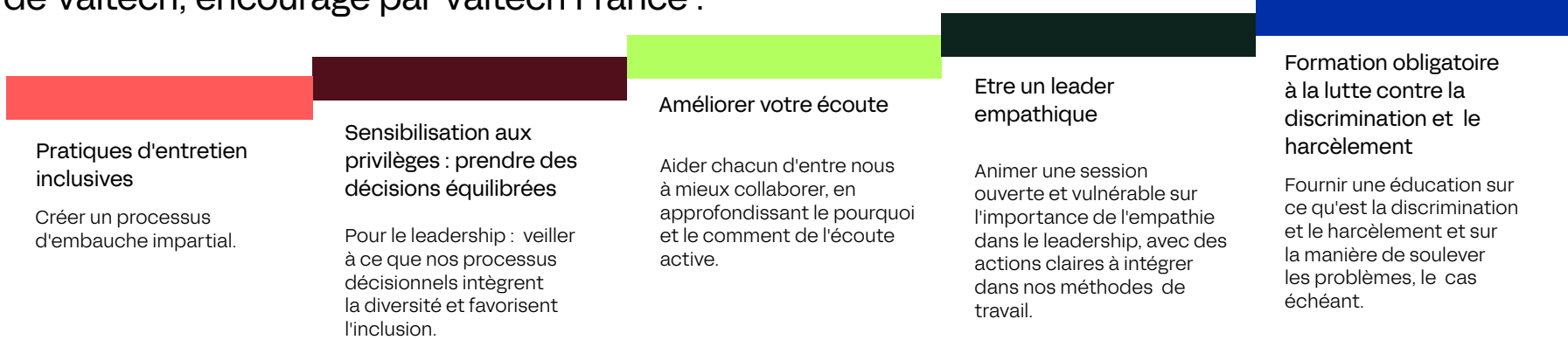


# Formation

## Apprendre ensemble, à grande échelle

Valtech France compte plus de 250 Valtechies. Nous fédérons l'ensemble de notre équipe en nous engageant dans un parcours d'apprentissage centré sur les principes fondamentaux de la diversité et de l'inclusion. Pour ce faire, nous organisons un parcours d'apprentissage sur notre plateforme interne d'apprentissage et de développement, en mettant l'accent sur les principes fondamentaux de la diversité et de l'inclusion.

### Le programme de formation à la diversité et à l'inclusion de Valtech, encouragé par Valtech France :



Pour 2023, nous nous engageons à assurer la formation de tous :

- Une augmentation de 20 % du budget de formation
- Nous avons lancé un programme de formation pour nos managers visant à leur fournir les outils nécessaires pour améliorer leurs performances et diriger efficacement leurs équipes. Cela comprend des cours tels que " Courage managérial ", avec des offres supplémentaires prévues à l'avenir.
- La création de cours de français pour mieux intégrer nos collègues, et également de cours d'anglais.







# Communauté

La Communauté Valtech se concentre sur le rassemblement de tous les Valtechies pour célébrer, apprendre et s'inspirer de toutes nos cultures uniques.

## Le multiculturalisme à l'honneur

La diversité est la pierre angulaire de notre communauté à Valtech France, où nous embrassons une multitude de dimensions, y compris le genre, la religion, l'ethnicité, l'origine culturelle.

Nos valeurs d'inclusion et de respect mutuel nous guident dans la reconnaissance et la célébration des identités uniques et des perspectives que chaque individu apporte à la table. Nous pensons que cette diversité n'enrichit pas seulement notre expérience collective, mais qu'elle favorise également une culture de l'innovation et de la collaboration, où chacun se sent valorisé et habilité à apporter sa contribution.

Les chiffres de Valtech France l'illustrent :

Entre 2022 et 2023, le nombre de nationalités représentées est passé de 23 à 26.

↑ **+3** différentes nationalités à Valtech France en 2023.

Cette tendance à la hausse souligne notre volonté de favoriser un environnement où chacun se sent valorisé et apprécié pour son individualité. Nous sommes fiers de ces progrès et restons déterminés dans notre quête d'une communauté plus diversifiée et plus inclusive.





## Communauté

## Les femmes dans notre Management Team

Chez Valtech France, nous avons fait des progrès significatifs en matière de diversité de genre au sein de notre équipe de Direction :

### 32% de femmes actuellement représentées

- ce pourcentage a augmenté ces dernières années. Ces progrès soulignent notre engagement en faveur des valeurs d'égalité et d'inclusion, en reconnaissant l'importance de la parité hommes-femmes dans les fonctions de direction.

Veiller à ce que les hommes et les femmes aient des rôles égaux dans les fonctions de direction, c'est aller de l'avant et s'améliorer. Il ne s'agit pas seulement d'avoir le même nombre d'hommes et de femmes aux postes de direction, mais de s'assurer que la voix de chacun est entendue.

En nous concentrant sur ce point, nous nous concentrons sur l'équité et nous nous donnons les moyens de réussir dans un monde en constante évolution.





Communauté



Yovadee Nagapa-Chetty



## Conseil de la Diversité et de l'Inclusion

Chez Valtech, nous avons maintenu notre conseil mondial en 2023. L'un de nos employés était le représentant du bureau, Yovadee Nagapa-Chetty.

Il a été créé en 2020 (renouvelé chaque année avec de nouveaux membres) et est présidé par notre VP D&I du Groupe, avec la participation de notre Chief Collaboration Officer et de l'Exec Sponsor of D&I.





# Recrutement

Optimiser notre approche en matière de recrutement afin de promouvoir la diversité et de favoriser l'apprentissage continu parmi tous les Valtechies.

La stratégie de recrutement de Valtech France ne consiste pas seulement à pourvoir des postes, mais aussi à constituer une équipe qui reflète la richesse de la société. La diversité n'est pas une simple case à cocher ; elle est inscrite dans l'ADN de l'entreprise. Valtech reconnaît que la diversité ne se limite pas à des différences visibles, mais qu'elle englobe des perspectives, des expériences et des parcours différents. Cette compréhension alimente l'engagement de Valtech à favoriser un environnement inclusif où chaque voix est entendue et valorisée.

En 2023, le taux de turnover a été réduit à 8,72 %, contre 10,25 % en 2022.

De plus, Valtech France comprend l'importance de la représentation. En veillant à ce que son équipe reflète la diversité de ses clients et des communautés qu'elle sert, l'entreprise peut mieux comprendre et répondre aux besoins et aux préférences uniques de ses parties prenantes.

Par essence, la stratégie de recrutement de Valtech France va au-delà de la notion traditionnelle de recrutement - il s'agit de construire une communauté où chacun se sent capable d'apporter son plein potentiel au travail. Grâce à des pratiques normalisées, des CV anonymes, des offres d'emploi non sexistes et une formation continue, Valtech France démontre sa volonté inébranlable de créer un lieu de travail où la diversité n'est pas seulement célébrée, mais aussi reconnue, respectée et adoptée.

**43,47%** des postes d'ingénieurs sont occupés par des femmes en 2023.

**↓ 1,53%** de taux de turnover entre 2022 et 2023.



## Normalisation des pratiques de recrutement

Nous avons adopté TeamTailor (plateforme de recrutement) en 2020, créant ainsi un précédent dans l'adoption de cette technologie de recrutement innovante. Depuis octobre 2023, sa mise en œuvre a été globalisée au niveau européen, révolutionnant les processus de recrutement au-delà des frontières. En France, nous nous sommes concentrés sur les efforts de normalisation, garantissant une approche cohérente. Cette utilisation stratégique de la technologie souligne notre dévouement à l'innovation dans le domaine des ressources humaines, en renforçant à la fois l'efficacité opérationnelle et l'expérience des candidats.

## Mise en place de CV anonymes

La mise en œuvre des CV anonymes représente une étape cruciale dans la promotion de l'inclusion et de la diversité dans nos pratiques de recrutement. En rendant anonymes les informations relatives aux candidats, nous nous assurons que les préjugés fondés sur le sexe, l'origine ethnique ou d'autres caractéristiques personnelles sont réduits au minimum, permettant ainsi au mérite et aux qualifications d'occuper le devant de la scène. Cette approche permet non seulement de mettre tous les candidats sur un pied d'égalité, mais aussi de promouvoir un processus de recrutement plus équitable. Sous l'angle de la diversité, les CV anonymes nous permettent de puiser dans un vivier de talents plus large, embrassant une variété de perspectives et d'expériences.



## Liste d'emploi non discriminatoire

Conformément à la législation européenne sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les offres d'emploi doivent être publiées de manière neutre en termes de genre. Nous utilisons la mention (tous les genres) pour indiquer clairement que ce poste est ouvert à tous les genres dans ces pays, même si l'intitulé du poste lui-même peut être traduit ou interprété comme étant "masculin" en français. Favoriser la diversité sur notre lieu de travail n'est pas seulement un engagement, c'est aussi une reconnaissance des perspectives et des talents uniques que chaque individu apporte à la table.

## Formation interne pour un recrutement sans préjugés

Un programme de formation interne a été mis en place pour former et soutenir les responsables impliqués dans le recrutement. L'objectif est de sensibiliser aux biais cognitifs et de garantir un processus de recrutement équitable et impartial qui englobe la diversité. Cette initiative souligne l'importance de représenter Valtech et ses valeurs fondamentales lors des entretiens, qui comprennent Share, Dare, Care, ainsi qu'un engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité. En dotant les cadres des outils nécessaires pour reconnaître et atténuer les préjugés, Valtech vise à favoriser une culture d'entreprise qui célèbre les différences et promeut l'égalité des chances pour tous les candidats.



---

# Études de cas

---

Chez Valtech France, nous avons souhaité nous investir dans le changement, la diversité et l'inclusion au sein de nos équipes. Nous avons sélectionné quelques exemples.





# Lunch indien

Chez Valtech France, nous avons des équipes de cultures différentes qui travaillent ensemble pour créer la meilleure expérience et les meilleures solutions pour nos clients.

En mars, Valtech France a organisé un excellent déjeuner au cours duquel nous nous sommes tous retrouvés pour déguster une délicieuse cuisine indienne servie à tous les employés. Cette initiative a mis en lumière notre engagement en faveur du multiculturalisme et de l'unité, en nous offrant une occasion spéciale de nous réunir et de partager une expérience enrichissante.

Notre décision de proposer une cuisine indienne était d'autant plus significative que nous comptons plus de 40 collègues indiens dans nos effectifs. Il s'agissait d'un geste



réfléchi pour honorer et apprécier leur culture tout en donnant à chacun l'occasion d'explorer et d'apprécier cette tradition culinaire.

Cet événement a illustré notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, en soulignant l'importance de l'échange de points de vue et de l'acceptation des différentes cultures au sein de notre équipe. En nous réunissant autour d'un repas composé de plats indiens exquis, nous avons non seulement satisfait nos papilles gustatives, mais aussi approfondi notre compréhension et notre appréciation mutuelles.

Grâce à de telles initiatives, nous continuons à enrichir notre environnement de travail et à renforcer les liens qui nous unissent. Ce déjeuner n'était pas qu'une question de nourriture ; il s'agissait de célébrer notre esprit collectif et d'apprendre des traditions des uns et des autres.





# Tech Girl

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

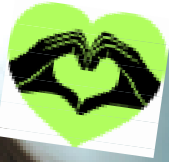
Bien que la représentation globale soit passée de 26,7 % dans les emplois liés à la technologie en 2021 à 32 % en 2023 (ce qui est inférieur à ce qu'elle était en 1984, où elle était de 35 %), il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Au niveau de la direction, la parité hommes-femmes n'est pas 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.

Tech Girl est un programme destiné aux jeunes filles afin de susciter leur intérêt pour la technologie et d'améliorer leurs connaissances en matière de programmation. Nous invitons des jeunes

filles dans nos bureaux du monde entier et leur enseignons la programmation en Scratch et en HTML.

Cette année encore, nous avons organisé 2 sessions Tech Girls dans notre bureau Jeuneurs à Paris, en collaboration avec le Collège Auguste Renoir situé à Chatou. Depuis 2 ans, nous travaillons avec l'équipe du collège Auguste Renoir pour sensibiliser les jeunes filles aux technologies du web.

Nous avons la responsabilité de jouer notre rôle pour changer cela. L'objectif est d'autonomiser 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.



**+1,000** filles ont été concernées par l'initiative Tech Girl (Valtech).





## Journée internationale des droits de la Femme

Nous nous sommes réunis à Valtech France pour célébrer la Journée internationale de la femme lors d'un petit-déjeuner spécial. Nous avons dégusté des pâtisseries, des fruits et des jus de fruits tout en nous réunissant pour honorer l'importance de cette journée.

Chez Valtech, nous reconnaissons l'importance de la Journée internationale de la femme dans la promotion de l'égalité des sexes et la célébration des réalisations des femmes. Chaque femme de Valtech a reçu un t-shirt spécialement conçu pour symboliser l'unité et la solidarité.

La Journée internationale de la femme est un moment important pour nous, à Valtech France, de reconnaître les contributions inestimables des femmes et de réaffirmer notre engagement à favoriser un environnement inclusif et positif pour tous.





---

# Aller de l'avant, ensemble

---

Nous avons vraiment mis l'accent sur le soutien à nos équipes cette année, en utilisant les mesures de diversité et d'inclusion que nous avons mises en place en 2023.

En 2024, nous nous concentrerons sur la collecte d'une plus grande de nos données sur la représentation des employés et d'étendre nos programmes axés sur l'équité.

---



# Objectifs

Nos objectifs pour 2024 sont ambitieux.

## Formation

Nous développerons le pôle formation :

- Poursuivre et accélérer les formations en management interculturel ;
- Atteindre l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation et pour tous les types de formation.

## Favoriser l'inclusion

Dans les trois ans à venir, nous avons l'intention d'élaborer une stratégie encore plus solide pour porter notre indice de maturité à un niveau avancé.

## Représentation

Nous augmenterons de manière significative le nombre de femmes aux postes de direction, afin de nous rapprocher d'un équilibre, par exemple au sein du Comex ou de l'équipe de direction.

## Promouvoir la diversité

Nous allons développer les événements déjà en place et en créer d'autres pour mieux représenter la diversité au sein de Valtech France.

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](https://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.