

FRENCH PROFESSIONAL EQUALITY INDEX

Published 29th February 2024

AlixPartners has reported its 2024 Professional Equality Index score, earning 50 points for the year 2022, for the 5th consecutive year under the scoring system established through the French law *Avenir Professionnel*.

The way the calculation is made does not allow for a full reflection of our French team, due to our size and structure. In real terms, women represent 30% of our Parisian office.

Diversity and inclusion continue to be a key priority for us. One of our primary areas of focus is to ensure our work environment supports the wellbeing of our people and clients.

In the past year we delivered new engagement and training initiatives (notably on the bias and how to break those) and have had several members of the French team join our global Diversity & Inclusion training and sponsorship program.

As we continue to implement long-lasting change, we actively encourage conversations around diversity and inclusion at a global and local level through our leadership programs and our growing, and highly valued, employee-led networks.

“In 2022 and 2023, our Paris office has welcomed 12 new female employees, 7 of which are consultants with very low turnover among our female employees, only 3 departures in two years. Our “Women Matters” working group regularly organises events on our premises to promote recruitment and networking for women.

AlixPartners operates and promotes an inclusive culture and I’m proud that we experience diversity and inclusion in daily interactions. While there is always more to do, the new initiatives that we implemented this past year are seen by our team members, and by our clients, who note the enhanced value that diverse backgrounds and experiences bring in our day-to-day work.”

—Catherine Sherwin, Partner & Managing Director, Country Leader, Paris office

L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE

Publié le 29 février 2024

AlixPartners publie son Index de l'égalité professionnelle en France au titre de l'année 2024 (année de référence 2023).

L'index français de l'égalité professionnelle, établi par la loi Avenir Professionnel, nous apparait comme une formidable opportunité pour les entreprises de plus de 50 salariés d'évaluer leurs progrès en matière de promotion de la diversité. Pour l'année 2024, le bureau français d'AlixPartners a obtenu un score de 50 points*.

La façon dont l'Index est calculé ne permet pas un reflet complet de la réalité d'AlixPartners, en raison de notre taille et de notre structure. En réalité, les femmes constituent 30% de notre bureau parisien.

Diversité et inclusion continuent d'être des priorités essentielles d'AlixPartners. Notre firme est également très attentive au bien-être de ses collaboratrices collaborateurs et clients et nous nous assurons que notre environnement de travail y soit propice.

L'année passée, nous avons continué d'assurer des initiatives « Diversité et Inclusion ». Plusieurs membres du bureau ont participé à des formations et actions de sensibilisation.

Parce que ces changements doivent être profondément et durablement implémentés, nos équipes de directions, notre équipe globale « Diversité et Inclusion » et leurs relais à tous les niveaux de l'entreprise entretiennent un dialogue permanent avec toutes et tous.

« En 2022 et 2023, notre bureau parisien a accueilli 12 nouvelles collaboratrices, dont 7 consultantes, avec un très faible turn-over chez nos collaboratrices, seulement 3 départs de collaboratrices en deux ans. Des événements pour promouvoir le recrutement, le networking des femmes sont régulièrement organisés au sein de nos locaux par notre groupe de travail « Women matters ».

AlixPartners promeut une culture inclusive et je suis fière que la diversité et l'inclusion soient une réalité quotidienne chez AlixPartners.

Bien qu'il reste encore à faire, les nouvelles initiatives que nous avons mises en place cette année sont remarquées par nos équipes ainsi que par nos clients, qui notent tous la valeur ajoutée qu'apporte la diversité des profils et expériences de chacun. »

— Catherine Sherwin, Partner & Managing Director, Country Leader, bureau de Paris

- * 1. Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes : 35 pts
- 2. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris) : 15 pts
- 3. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 0 pt
- 4. Nombre de salariés du genre sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 pt