



PublisHer

DIVERSITE ET INCLUSION DANS L'INDUSTRIE DE L'EDITION

OUTIL DE DIAGNOSTIC

SOUTENIR LES ENTREPRISES DE L'EDITION DANS
LEUR DEMARCHE DE DIVERSITE ET D'INCLUSION

TABLE DES MATIERES

Préambule	2
D'une « profession d'homme » à une Force de Changement	3
L'impératif de Diversité et d'Inclusion	5
Vers un cadre pour la Diversité et l'Inclusion dans l'édition	7
Mener une étude de base et prendre des mesures	9
Bilan de la Diversité et de l'Inclusion	11
Priorité de Transformation 1	11
Intégrer la Diversité et l'Inclusion en tant que valeurs organisationnelles	
1. Garantir l'engagement et la responsabilité des cadres dirigeants	11
2. Impliquer des parties prenantes diverses	13
3. Mettre en place des politiques et des processus	15
Priorité de Transformation 2	17
Attirer et recruter des talents issus de la Diversité	
4. Attirer des talents diversifiés	17
5. Recruter des talents diversifiés	19
Priorité de Transformation 3	21
Construire un environnement de travail inclusif et retenir les talents diversifiés	
6. Cultiver un environnement de travail inclusif	21
7. Offrir des rémunérations et des avantages inclusifs	24
8. Adopter la flexibilité du travail comme une Nouvelle Normalité	25
9. Assurer un développement équitable	27
Rassembler le tout:	
Créer un plan d'action pour la Diversité et l'Inclusion	29
Et en attendant..	31
Références	33



PREAMBULE

Dans les maisons d'édition partout dans le monde, les graines du changement commencent à germer alors que les dirigeants jettent un regard lucide et honnête sur les obstacles profondément enracinés à la Diversité et l'Inclusion.

Il est de plus en plus reconnu qu'en tant qu'industrie, nous devons activement défendre l'égalité, la Diversité et l'Inclusion si l'on souhaite réaliser des progrès tangibles et durables. J'ai créé **PublisHer** comme une réponse à cette perspective de changement, et cet Outil reflète ce sens renouvelé de l'objectif, de clarté et d'optimisme.

PublisHer a mené une vaste évaluation de la recherche sur la Diversité et l'Inclusion dans le monde de l'édition, et d'autres secteurs. Les conclusions ont été utilisées pour rédiger une étude exhaustive, qui a été complétée par plus de 50 femmes de l'industrie de l'édition, et enrichie par des entretiens semi-structurés. Les conclusions de cette recherche documentaire, des données primaires et des interviews en personne ont été synthétisées pour former les recommandations dans cet Outil.

Nous avons entendu directement à quel point il peut être difficile de provoquer un engagement organisationnel soutenu pour donner la priorité à la Diversité et à l'Inclusion, pour les développer, avec bon nombre d'organisations qui ne savent pas par où commencer ni jusqu'où elles peuvent aller. Aujourd'hui, les éditeurs repensent les stratégies d'entreprises pour répondre à la pandémie de Covid-19, et nous pensons que la Diversité et l'Inclusion doivent être des priorités.

C'est pour cela que je suis heureuse de présenter cet Outil de **PublisHer** sur la Diversité et l'Inclusion. Il s'agit d'une ressource support spécifique à l'édition, pour aider les entreprises à évoluer vers des milieux professionnels diversifiés et inclusifs. Nous affinerons et contextualiserons cet Outil au fil du temps, avec le soutien du réseau grandissant **PublisHer**.

Nous espérons que les conseils organisationnels clairs et applicables de cet Outil contribueront à accélérer les progrès sur la Diversité et l'Inclusion pour le bien de l'ensemble du secteur.

Bodour Al Qasimi
Fondatrice, PublisHer

D'UNE « PROFESSION D'HOMME » À UNE FORCE DE CHANGEMENT

La Diversité et l'Inclusion ont longtemps été un problème dans l'édition avec un secteur longtemps considéré comme un « métier d'homme ». ¹ En réalité, les femmes n'étaient pas reconnues ni encouragées à être éditrices dans de nombreux pays jusqu'à la fin du dix-neuvième siècle. ² Quelques auteures féminines iconiques, comme les sœurs Brontë et Mary Ann Evans, avaient adopté des pseudonymes masculins pour éviter d'être reconnues comme des femmes dans une industrie longtemps considérée comme un réseau d'anciens. ³

L'un des premiers efforts coordonnés pour aborder la Diversité et l'Inclusion dans l'édition a été le mouvement « Women in Publishing », un groupe constitué au Royaume-Uni en 1979. Le mouvement a remis en question la discrimination dans l'industrie de l'édition et fait campagne pour l'égalité des salaires, la garde des enfants et une plus grande représentation des femmes au niveau de la direction. Leur mobilisation a permis d'intégrer la Diversité et l'Inclusion dans le programme de l'industrie de l'édition et de mettre en évidence la lenteur du changement. L'étude de « Women in Publishing » de 1989 sur l'édition britannique a révélé que malgré un plus grand nombre de femmes éditeurs, les femmes occupaient rarement des positions dirigeantes. ⁴



Plus de trois décennies plus tard, la lutte est passée de la nécessité d'une représentation égalitaire à la Diversité, l'équité et l'Inclusion pour tous, à travers un plus large écosystème de l'édition. ⁵ La tendance a été soutenue par l'IPA, Association Internationale des Editeurs, les associations nationales d'éditeurs, ainsi que la Coalition pour la Diversité et l'Inclusion dans les Communications Académiques ⁶, et les maisons d'édition. ⁷ Même si les femmes ont atteint une égalité quantitative dans le secteur de l'édition dans les marchés développés de l'édition où les données sont disponibles, comme au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, une inégalité profonde, installée, se reflète toujours dans l'absence de progrès sur les questions d'égalité de salaires, d'avantages, et d'autres aspects qualitatifs de l'emploi. Les progrès ne sont pas non plus uniformes à l'échelle mondiale. Par exemple, en 2018, Les Femmes du Livre, un appel à l'égalité lancé par les éditrices espagnoles, a rassemblé 8000 signatures, pour l'égalité des salaires, des chances, de la reconnaissance et pour l'action face au harcèlement au travail. ⁸ Les entretiens avec des membres de **PublisHer** dans plusieurs pays, dans le cadre de l'établissement de cet Outil, reflètent aussi un monde de l'édition où l'importance donnée à la Diversité et à l'Inclusion varie grandement.

Avec le lancement de **PublisHer** en mars 2019, une nouvelle génération d'éditrices et leaders féminins de ce secteur créatif continue le travail des pionnières d'antan de la Diversité et de l'Inclusion. Cet Outil est un nouvel appel à l'action et au progrès, avec une coordination mondiale, pour s'attaquer aux défis persistants du monde de l'édition en matière de Diversité et d'Inclusion.

L'IMPÉRATIF DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Bien que le sujet de la Diversité et de l'Inclusion (D&I) dans le secteur de l'édition ne puisse plus être ignoré, il persiste encore une nécessité évidente de progrès sur les marchés de l'édition, tant développés que ceux en cours de développement. Plusieurs études ont mis en avant une relation forte entre D&I et la performance des entreprises. Parmi les études les plus influentes, l'une a conclu que les entreprises avec un haut niveau de Diversité dans l'exécutif avaient 21% plus de chance d'avoir de meilleurs niveaux de rentabilité, et 27% sont plus à-mêmes d'obtenir un niveau supérieur de création de valeur.⁹ Néanmoins, malgré une plus grande compréhension de ces avantages, **PublisHer** constate que les éditeurs peinent à convaincre les cadres dirigeants que D&I doivent être une priorité organisationnelle majeure.

Une partie de la solution pourrait résider dans une refonte du dialogue sur la Diversité et l'Inclusion, pour arrêter de les voir comme des obligations morales, et plutôt les considérer comme une opportunité commerciale avec des bénéfices avérés. Les avantages de milieux professionnels diversifiés et inclusifs sont:



L'accès à un plus grand nombre de talents de haut niveau – recruter les compétences adéquates est une préoccupation importante des cadres dirigeants.¹⁰ Les organisations avec un engagement pour la D&I disposent d'un avantage pour attirer les talents, et les retenir.¹¹

Diversité des idées – des cultures d'entreprises diversifiées et inclusives permettent aux équipes d'exprimer des idées et des opinions sereinement, ce qui donne des employés plus engagés et plus motivés. Les femmes en particulier valorisent les cultures organisationnelles qui invitent à un partage d'idées sécurisé, à une écoute active, à la coopération et la flexibilité.¹²

Optimiser la prise de décision – la Diversité dans l'équipe dirigeante encourage la prise de décision, et débouche sur de meilleurs résultats commerciaux. Une étude a mis en avant le fait que la rentabilité était supérieure de 10% dans les entreprises avec une équipe dirigeante issue de la Diversité que dans les entreprises avec un niveau de Diversité moins élevé des cadres dirigeants.¹³

L'innovation produit – La Diversité des opinions et des expériences conduit à des idées uniques et à des services et produits nouveaux. Avec des femmes souvent plus voraces lectrices que les hommes, un personnel diversifié est particulièrement primordial pour identifier les tendances de l'édition et s'adapter aux préférences évolutives du client.¹⁴

Critères environnemental, social et de gouvernance (ESG) – les critères ESG sont de plus en plus importants pour les investisseurs, les employés, et les autres parties prenantes dans leurs choix, pour injecter leur argent là où ces valeurs sont présentes. Le principe de Diversité et d'Inclusion est de plus en plus essentiel pour construire une marque entreprise solide et être une entreprise citoyenne modèle pour attirer et retenir les clients et les employés.¹⁵

VERS UN CADRE POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS L'ÉDITION

Alors que des associations nationales d'éditeurs dans des marchés développés de l'édition réaffirment leur intérêt pour la Diversité et l'Inclusion, un éventail d'initiatives et de campagnes de prise de conscience appelant au changement a émergé. Toutefois, les progrès réels restent limités à un petit nombre de pays et d'entreprises. Une limitation majeure est qu'il n'y a pas de cadre spécifique à l'industrie de l'édition pour guider les entreprises vers plus de Diversité et d'Inclusion.

En l'absence d'un outil normatif pour progresser, spécifique à l'édition, **PublisHer** a engagé cette première tentative de proposition d'un cadre pour guider les efforts des entreprises vers plus de Diversité et d'Inclusion. Le cadre, organisé autour des défis que les éditrices les plus influentes rencontrent, a été développé en consultation avec plus de 50 femmes leaders du secteur de l'édition. Durant ces discussions avec ces dirigeantes, neuf sous-objectifs de Diversité et d'Inclusion ont été définis dans trois grands objectifs de transformation de la Diversité et de l'Inclusion.



PRIORITÉ DE TRANSFORMATION 1 : INTÉGRER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN TANT QUE VALEURS ORGANISATIONNELLES

1. Garantir l'engagement et la responsabilité des cadres dirigeants: l'engagement et la responsabilité des cadres dirigeants sont primordiaux à une culture où les employés se sentent intégrés et valorisés	2. Impliquer des parties prenantes diverses: impliquer un large spectre de parties prenantes augmente l'adhésion et rend les actions plus durables et plus percutantes	3. Mettre en place des politiques et des processus: des politiques bien conçues, et suivies de manière homogène, traduisent l'ambition d'agir tout en provoquant une réaction en chaîne des objectifs de Diversité et de d'Inclusion dans les entreprises
---	---	--

PRIORITÉ DE TRANSFORMATION 2 : ATTIRER ET RECRUTER DES TALENTS ISSUS DE LA DIVERSITÉ

4. Attirer des talents diversifiés: les employeurs doivent se mettre en contact avec de potentiels candidats, identifier ce qui compte le plus à leurs yeux, et leur proposer un environnement professionnel attrayant	5. Recruter des talents diversifiés: lutter contre les préjugés, conscients et inconscients, à tous les niveaux du processus de recrutement, favorise la Diversité des effectifs
---	---

PRIORITÉ DE TRANSFORMATION 3 : CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET RETENIR LES TALENTS DIVERSIFIÉS

6. Cultiver un environnement de travail inclusif: une culture support de l'inclusion et de l'égalité attire et retient les candidats issus de la Diversité, et les met en condition de succès collectif	7. Offrir des rémunérations et des avantages inclusifs: le principe « à travail égal, salaire égal » nécessite une plus grande transparence, une meilleure gestion des données, et un engagement à mettre fin aux pratiques discriminatoires	8. Adopter la flexibilité du travail: la flexibilité est là pour durer, mais il y a encore de nombreuses inconnues dans la gestion efficace de l'aménagement de la flexibilité au travail dans le monde post-Covid	9. Assurer un développement équitable: les dirigeants ont un rôle important à jouer pour garantir que la formation et le développement d'opportunités sont équitablement accessibles dans l'entreprise
--	---	---	---

UTILISER CE CADRE POUR MENER UNE ÉTUDE DE BASE ET PRENDRE DES MESURES

Cet Outil est conçu pour fournir un cadre flexible et facilement déployable permettant aux entreprises de l'édition de prendre des mesures. Les éditeurs, petits et grands, peuvent l'utiliser pour identifier les défis de la Diversité et de l'Inclusion, élaborer des plans d'action ciblés, et gagner l'adhésion de la direction pour répondre de manière pro-active aux défis et suivre les progrès.

Nos entretiens avec des dirigeantes de l'édition ont révélé trois objectifs fondamentaux de transformation de la Diversité et de l'Inclusion. Dans ces objectifs, l'Outil identifie neuf sous-objectifs organisationnels, accompagnés de caractéristiques spécifiques de maturité organisationnelle qui permettent aux utilisateurs d'attribuer un classement de degré de maturité à chaque sous-objectif. Après avoir attribué un niveau de maturité à tous les sous-objectifs, les résultats peuvent être utilisés pour développer un plan d'actions avec des objectifs spécifiques pour chaque sous-objectif, accompagné de ressources sélectionnées pour prendre des mesures.

Pour évaluer chaque sous-objectif, une matrice commune de maturité est utilisée.



DEGRÉ DE MATURITÉ	CARACTÉRISTIQUES ORGANISATIONNELLES
ÉVITEMENT	• La Diversité et l'Inclusion ne sont pas reconnues ou ne sont pas une préoccupation • Les comportements d'exclusion et de discrimination sont la norme ou acceptés • Manque de volonté et de capacité à assumer la responsabilité, à aborder la Diversité et l'Inclusion
AD HOC	• Les actions pour répondre aux défis sont fragmentées, pas pro-actives, à court-terme et/ou seulement orientées vers la conformité. Les initiatives échouent à mener un changement significatif ou à obtenir un soutien généralisé
STRATÉGIQUE	• Les dirigeants reconnaissent et défendent la Diversité et l'Inclusion comme des valeurs fondamentales • L'organisation a clairement défini des objectifs de progrès pour intégrer la Diversité et l'Inclusion dans les valeurs de l'entreprise • Supervision et suivi actifs des progrès de la Diversité et de l'Inclusion
INTÉGRÉ	• Diversité et Inclusion sont profondément appréciées et intégrées dans la culture • Les défis majeurs ont été surmontés et le progrès est régulièrement suivi avec des objectifs et des responsabilités clairement établis • L'engagement pour la Diversité et l'Inclusion est intimement associé à la marque entreprise et considéré comme essentiel à une bonne citoyenneté d'entreprise

BILAN DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Priorité de transformation 1:
Intégrer la Diversité et l'Inclusion en tant que valeurs organisationnelles

1 Garantir l'engagement et la responsabilité des cadres dirigeants

Les cadres dirigeants donnent le ton à la Diversité et l'Inclusion à travers leur engagement, leur responsabilité et leur communication. Les dirigeants ont un rôle clé pour instiller la Diversité et l'Inclusion en tant que valeurs organisationnelles fondamentales – Diversité et Inclusion doivent être un impératif commercial permanent par opposition à un exercice de communication limité.¹⁶ Dans les niveaux avancés de maturité organisationnelle, l'engagement et la responsabilité se reflètent souvent par des politiques claires de Diversité et d'Inclusion, des programmes et des objectifs de performances définis pour lesquels les dirigeants sont tenus responsables.

DEGRÉ DE MATURITÉ		NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D'ACTION
Évitement	Pas de responsabilité dans l'organisation		Mener un audit sur la Diversité et l'Inclusion pour évaluer la Diversité à tous les niveaux de l'organisation	Réalisation d'un audit sur la Diversité et l'Inclusion: ces consignes proposent une feuille de route pour réaliser des audits organisationnels.
Ad Hoc	Responsabilité limitée à la conformité aux lois, ou assumée par certains dirigeants		- Etablir un argumentaire en faveur de la représentation de la Diversité dans les postes de direction, et le diffuser dans l'entreprise. - Développer un plan d'action pour l'Inclusion, approuvé par les responsables, et mettant en avant les objectifs	Développement d'un plan d'action: le plan 2020 « Books for Everyone, by Everyone » de l'éditeur britannique Penguin Random House inclut des objectifs annuels et des actions pour promouvoir la Diversité et l'Inclusion.
Stratégique	Indicateurs clairs de responsabilité identifiés		- Développer des objectifs de Diversité des sexes et lier la réalisation de l'objectif aux bilans de performance de la direction - Développer un tableau de bord pour superviser les progrès et informer sur les pratiques de recrutement et de fidélisation - Créer des groupes ressources et de réseautage pour les employés, pour promouvoir la Diversité et l'Inclusion	Identification des objectifs: un guide pas à pas pour établir les objectifs de Diversité et d'Inclusion, et les lier aux performances managériales. PWC recommande la mise en place d'indicateurs spécifiques pour superviser les progrès. Développement d'un tableau de bord: Des exemples de tableaux de bord de la Diversité et l'Inclusion mais aussi de performance. Formation de groupes ressources d'employés: une boîte à outils pour mettre en place et maintenir des groupes ressources réussis (ERGs). Vous trouverez des exemples de mises en place réussies d'ERGs dans des maisons d'édition ICI .
Intégré	Engagement et responsabilité des équipes dirigeantes à tous les niveaux de direction		Communiquer et partager les politiques et les processus, en interne et en externe pour refléter l'engagement, la responsabilité, et la transparence dans la réalisation de progrès	Documentation des pratiques: Il s'agit d'un exemple de rapport annuel sur la Diversité et l'Inclusion qui met en évidence les réalisations et reflète l'engagement de l'équipe dirigeante.

2

Impliquer des parties prenantes diverses

Intégrer une variété de points de vue des parties prenantes dans les initiatives pour la Diversité et l’Inclusion est essentiel pour une action collective à l’échelle de l’organisation. Les employés et les responsables à tous les niveaux ont un rôle à jouer alors que l’implication des parties prenantes externes à l’organisation, comme les lecteurs, les revendeurs, les fournisseurs et les associations d’éditeurs, peut accélérer l’apprentissage et les progrès organisationnels.¹⁷ Construire des alliances en recherchant des points de vue multiples est déterminant pour la coopération multi-parties prenantes sur les stratégies de mise en place de Diversité et d’Inclusion.

DEGRÉ DE MATURITÉ		NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D’ACTION
Évitement	Aucun effort pour identifier les parties prenantes de la Diversité et de l’Inclusion		Recenser des parties prenantes internes et externes	Recensement des parties prenantes: cette ressource fournit des instructions pour recenser les parties prenantes internes et externes.
Ad Hoc	Les parties prenantes sont identifiées ; quelques parties prenantes internes sont impliquées		Développer un plan d’implication des parties prenantes avec des attentes, des approches, et des mesures	Impliquer les parties prenantes: Voici des instructions pour développer un plan pour l’implication des parties prenantes.
Stratégique	Eventail complet de parties prenantes impliquées dans le développement de la politique et des processus		Mener des ateliers et des sondages pour acquérir l’adhésion des parties prenantes sur la nécessité d’agir, solliciter des points de vue diversifiés, et former des alliés	Obtenir les réactions des parties prenantes: Table 2 page 9 décrit une palette d’outils pour impliquer les parties prenantes.
Intégré	Parties prenantes clés impliquées dans l’identification et la mise en place d’un programme d’égalité des sexes		- Publier une liste de partenaires, fournisseurs, et autres alliés qui partagent l’engagement de votre entreprise à la Diversité et l’Inclusion - Développer un programme de chaîne d’approvisionnement pour s’assurer que les fournisseurs considèrent la Diversité et l’Inclusion comme des priorités organisationnelles	Reconnaître les alliés: il s’agit d’un exemple d’une liste externe de partenaires qui partagent l’engagement à la Diversité et à l’Inclusion. Mise en œuvre d’un programme de chaîne d’approvisionnement: outil 2.4 page 30 fournit des conseils pour le développement de la Diversité dans la chaîne d’approvisionnement.

3

Mettre en place des politiques et des processus

Les politiques et les processus soutiennent les initiatives de Diversité et d’Inclusion efficaces et percutantes. Ils servent de point de référence pour les employés et la direction, clarifient les rôles et les responsabilités, et jouent un rôle important dans la structuration de l’engagement de l’entreprise pour la Diversité et l’Inclusion des parties prenantes.¹⁸ Les politiques et les processus sont des documents vivants qui codifient les objectifs de D&I et les stratégies pour les atteindre dans les opérations quotidiennes.¹⁹ Une revue de processus périodique, orientée données et multi-parties garantit que les politiques et les processus conservent le statut de support aux objectifs de Diversité et d’Inclusion.²⁰

DEGRÉ DE MATURITÉ		NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D’ACTION
Évitement	Pas de politiques de Diversité et d’Inclusion et pas d’objectifs établis		Faire une analyse de la situation pour déterminer les politiques et les processus nécessaires à votre organisation	Conduite d’une revue de processus et procédure: Outil 1.1 fournit des consignes pour évaluer les politiques et les procédures basées sur le genre.
Ad Hoc	Politiques et processus sont ad-hoc et concentrés sur la conformité légale		Formaliser ou mettre à jour les politiques et les processus pour articuler les principes, les cibles, les rôles et les responsabilités	Développement des politiques: Voici un exemple de politique de Diversité et d’Inclusion et par ailleurs, cet exemple de consignes pour mettre à jour les politiques et processus existants.
Stratégique	Politiques et processus sont établis avec un engagement de retour continu		Mettre en place un comité de diverses parties prenantes pour développer, mettre à jour et analyser les politiques et les processus et évaluer la pertinence des cibles	Garantir une participation représentative: la maison d’édition Oxford University Press a établi un comité Editorial et de Promotion pour garantir une large représentation dans la sélection des livres.
Intégré	Politiques et processus sont institutionnalisés, revus régulièrement, et continuellement mis à jour		Communiquer et partager les politiques et les processus en interne et en externe pour illustrer l’engagement, la responsabilité, et la transparence dans l’amélioration continue	Documentation des pratiques: Il s’agit d’un exemple de rapport annuel qui inclut une palette d’indicateurs de progrès sur la Diversité et l’Inclusion.

Priorité de Transformation 2:
Attirer et recruter des talents issus de la Diversité

4 Attirer
des talents diversifiés

Les descriptions de poste, qui sont pour de nombreux candidats la première interaction avec un employeur, sont cruciales pour attirer un réservoir de candidats diversifiés. Par exemple, des études ont montré qu’une communication claire des exigences essentielles et souhaitées du poste et le fait d’éviter certains mots comme « compétitif » ou des superlatifs comme « classe mondiale » peut attirer plus de candidates.²¹ Mentionner l’engagement de l’entreprise à la Diversité et l’Inclusion, les initiatives correspondantes, et les profils d’employés diversifiés dans les descriptions de poste sont des éléments particulièrement percutants pour attirer des candidats issus de la Diversité. Diversifier le vivier de candidats nécessite aussi une diffusion multi-canal concertée via les réseaux sociaux, les salons de l’emploi, les universités, et les associations de secteurs.²² Les systèmes de référence des employés et la mobilisation des employés en tant qu’ambassadeurs de la marque ont aussi été très efficaces pour attirer des candidats issus de la Diversité.²³

DEGRÉ DE MATURITÉ		NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D’ACTION
Évitement	Pas de plan ni d’objectifs pour attirer les candidats diversifiés		Convoquer un groupe de la Diversité et de l’Inclusion pour vérifier les descriptions de poste	Convoquer un groupe de la Diversité et de l’Inclusion: cette ressource inclut les meilleures pratiques pour réunir des panels de la Diversité et de l’Inclusion.
Ad Hoc	Les efforts pour diversifier le vivier de candidats sont sporadiques ou seulement conformes		- Garantir que les descriptions de poste incluent un engagement organisationnel pour la Diversité et l’Inclusion et encourager les candidatures en excluant les pronoms genrés, en indiquant les exigences facultatives, et en décrivant les installations pour le travail flexible et les avantages - Mettre en avant l’engagement pour la Diversité et l’Inclusion, garantir que les campagnes de recrutement font appel à une palette diversifiée de candidats, y compris dans les images du site internet et les supports marketing	Contrôler les descriptions de poste: il s’agit d’un guide pour rédiger des descriptions de poste non-genrées, tandis que cet outil en ligne peut évaluer l’usage excessif d’un langage genré. Mise à jour des supports marketing: le site internet de la BBC propose des témoignages d’employés pour attirer des candidats issus de la Diversité.
Stratégique	L’organisation a un plan pour attirer les talents comprenant des objectifs, des consignes de descriptions de poste et des stratégies de diffusion		- Développer un plan pour attirer les talents diversifiés et un guide interne pour les descriptions de postes comprenant les objectifs spécifiques pour les entretiens avec des candidats pour tous les postes - Exploiter différents canaux de recrutement pour s’assurer de la Diversité des candidats - Mettre en place un programme de stage engagé à mettre en confiance des candidats diversifiés pour postuler à des postes à plein temps	Diversification des canaux de recrutement: l’Association Britannique des Editeurs organise le « Work in Publishing Week » (ie la Semaine du Travail dans l’Edition), une campagne nationale pour susciter la poursuite d’une carrière dans l’édition, en donnant l’opportunité à des maisons d’édition d’accéder à des candidats potentiels. Mise en place d’un programme de stage: le programme de Hachette « Our Fresh Chapters » (ie Nos Nouvelles Rubriques) offre aux candidats de la Diversité une passerelle vers l’industrie de l’édition.
Intégré	L’organisation a un plan évalué en permanence pour attirer les talents diversifiés		En permanence, évaluer les réalisations, documenter les progrès sur votre site internet, inclure des indicateurs dans votre rapport annuel, et aider les autres organisations et collègues à progresser	Documentation des réalisations: Accenture, qui a annoncé son plan pour l’égalité des sexes d’ici 2025, et une équipe de dirigeants composée de 25% de directrices d’ici 2020, publie ses statistiques de progrès sur son site internet.

5

Recruter des talents diversifiés

Les préjugés, conscients ou inconscients, sont l'un des défis les plus considérables au développement d'une force de travail véritablement diversifiée, et à une culture inclusive, puisque cela peut mener à laisser passer des talents par des décisions préjudiciables.²⁴ Pour éviter que les préjugés n'impactent la Diversité de l'effectif, il est nécessaire d'intégrer une philosophie de Diversité et d'Inclusion dans toutes les étapes du recrutement, depuis l'anonymisation de la sélection des candidats et de l'entretien collaboratif, jusqu'aux tests structurés basés sur les tâches et le suivi des progrès des angles morts.²⁵

DEGRÉ DE MATURITÉ	NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D'ACTION
Évitement	Pas de plan pour recruter des candidats diversifiés et promouvoir l'intégration dans les processus de recrutement	Convoquer un groupe de la Diversité et l'Inclusion pour vérifier l'afflux de candidats et établir des objectifs de recrutement	Convoquer un groupe de la Diversité et l'Inclusion: ceci est un guide des meilleures pratiques pour réunir des panels de la Diversité et de l'Inclusion.
Ad Hoc	Pas de plan pour recruter des candidats diversifiés et pas d'objectifs spécifiques de recrutement	- Constituer un panel diversifié pour les entretiens - Fournir une formation sur la Diversité et l'Inclusion aux recruteurs et interviewers	Formation des recruteurs: ici, quelques astuces sur les techniques d'entretien impartial
Stratégique	Plan pour diversifier l'effectif en place	Exploiter les données pour évaluer en permanence les progrès et défis de la Diversité et de l'Inclusion, et revoir le plan	Mesurer les réussites: Twitter communique les données de Diversité de ses effectifs via un tableau de bord et son rapport annuel de la Diversité et de l'Inclusion.
Intégré	Processus de recrutement évalué en permanence sur la question des préjugés	- Evaluer tous les processus de recrutement sur la question des préjugés - Evaluer en permanence les progrès sur la Diversité et l'Inclusion, et créer de la responsabilité à travers des rapports publics	Documentation des réalisations: Accenture crée une responsabilité publique pour la Diversité et l'Inclusion à travers un rapport annuel.

Priorité de transformation 3:
Construire un environnement de travail inclusif et retenir
les talents diversifiés

6

Cultiver un environnement de travail inclusif

L'intégration signifie donner à chacun les moyens de contribuer de manière significative au succès collectif. Des environnements de travail inclusifs garantissent aux employés qu'ils sont soutenus, respectés et engagés.²⁶ Des milieux de travail inclusifs mettent aussi en valeur des idées et des expériences différentes, et cultivent activement une culture de l'égalité de valeur et d'opinions à travers une communication ouverte, des politiques de tolérance zéro, et des installations confortables qui répondent aux besoins variés et font sentir aux employés qu'ils sont les bienvenus.²⁷

DEGRÉ DE MATURITÉ		NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D'ACTION
Évitement	Construire un milieu de travail inclusif n'est pas une priorité		Mener un sondage des perceptions des employés de la culture organisationnelle et exploiter les résultats pour plaider en faveur d'actions prioritaires particulières	Connaître les avis des employés: c'est un exemple de sondage des employés, utilisé pour prendre le pouls de la culture d'entreprise. Des exemples de questions sont disponibles ici.
Ad Hoc	Les efforts pour un environnement de travail inclusif sont déconnectés ou seulement conformes		- Etablir un processus clair pour répondre aux préjugés, au harcèlement, aux abus de position, et à la discrimination - Etudier le besoin d'installations de travail inclusives en coopération avec une équipe inter-fonctionnelle	Développer des politiques: Voici des exemples de comportements qui devraient être régis par des politiques contre le harcèlement, par ailleurs, cette ressource fournit des instructions pour surveiller et prendre en charge les plaintes de harcèlement. Concevoir des installations inclusives: il y a là un exemple de comment incorporer le concept d'Inclusion à l'aménagement du lieu de travail.
Stratégique	Un plan pour un environnement de travail inclusif est en place		- Déployer l'intégration sur le lieu de travail à travers toutes les politiques et les procédures organisationnelles - Exploiter les sondages et la formation pour répondre aux problèmes actuels et affiner le plan	Intégrer des normes culturelles aux politiques: cet exemple montre comment une entreprise exploite les retours de ses employés pour informer de la culture d'entreprise et façonner sa charte, ses politiques et ses pratiques.
Intégré	Une culture inclusive du milieu de travail est indispensable pour la culture et les valeurs fondamentales		- Adopter une déclaration d'engagement à une culture d'entreprise inclusive - En permanence, évaluer les progrès en matière de culture et d'inclusion de l'environnement de travail et créer de la responsabilité à travers des rapports publics	Documentation des pratiques: ici, un exemple d'une organisation qui met en avant ses progrès d'Inclusion et communique sur ce thème en toute transparence.

7 Offrir des rémunérations et des avantages inclusifs

Nous avons constaté que 60% des cadres femmes de l’édition se sentent sous-payées en comparaison avec leurs homologues masculins. De nouvelles études, comme l’étude annuelle sur la Diversité et l’Inclusion de l’Association Britannique des Editeurs, qui montre que la différence moyenne de salaire entre les hommes et les femmes dans l’édition se situe entre 11% et 30%²⁸, suggèrent que l’écart de rémunération est réel et généralisé. Avec une grande partie de l’étude sur l’égalité des rémunérations et des avantages traitant des marchés développés de l’édition, il y a significativement beaucoup à faire pour des groupes comme *PublisHer* ou des associations nationales d’éditeurs pour soutenir la collecte de données et le progrès.

DEGRÉ DE MATURITÉ	NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D'ACTION
Évitement	L'égalité des rémunérations et avantages n'est pas une priorité et aucune donnée n'est collectée	Mener une analyse des différences de salaires et avantages	Conduire une analyse des différences de salaires: cet outil en ligne fournit un guide pour l'étude de l'égalité des rémunérations et des avantages.
Ad Hoc	L'égalité des rémunérations et avantages est traitée lorsqu'il y a des réclamations ou pour des besoins de conformité	- Utiliser les données de différences de rémunérations et avantages pour établir des échelles de salaires et avantages transparentes et accessibles - Déterminer si les régimes de rémunération et d'avantages répondent à différentes structures de familles et de situations des employés	Conduire une évaluation des échelles de salaires: cette ressource inclut des étapes pour améliorer l'égalité des salaires, et voici aussi un guide pour des méthodes d'évaluation de poste . Analyser les avantages des employés: cette analyse montre comment évaluer les régimes d'avantages pour soutenir la Diversité et l'Inclusion.
Stratégique	Une stratégie d'égalité des rémunérations et avantages est en place	Conduire un audit annuel pour souligner les tendances ; exploiter l'audit pour garantir la transparence et informer des politiques d'échelles des salaires	Généraliser la transparence: voici un exemple d'utilisation des données d'égalité de salaires pour mettre à jour les fourchettes de salaires.
Intégré	Une stratégie globale d'égalité des rémunérations et avantages existe et est soutenue par les cadres dirigeants et les politiques, et est partagée à des fins de responsabilité	- Adopter une charte d'engagement pour l'égalité des rémunérations et avantages - En permanence évaluer les progrès et créer de la responsabilité à travers les rapports publics	Documenter les pratiques: Hachette, Penguin , Emerald , et d'autres éditeurs britanniques publient des rapports sur les différences de salaires pour afficher les progrès et les plans.

8

Adopter la flexibilité du travail comme une Nouvelle Normalité

La pandémie de Covid-19 a largement accéléré le mouvement vers une plus grande flexibilité sur le lieu de travail, et cela devrait durer. Avant même la pandémie, de nombreux candidats considéraient la flexibilité du temps de travail comme un critère d’emploi important.²⁹ Alors que la pandémie a obligé les employeurs à voir que la flexibilité est possible sur bien plus de postes qu’ils ne le pensaient, des questions demeurent sur le moral des employés, l’implication, la communication, la cohésion d’équipe, et le bien-être mental, questions qui ne sont pas encore bien comprises par les employeurs. Alors que l’avenir du travail dans les locaux de l’entreprise évolue, flexibilité et adaptabilité deviendront probablement des facteurs importants de différenciation concurrentielle dans l’industrie de l’édition, indispensables pour attirer et retenir les meilleurs talents.

DEGRÉ DE MATURITÉ	NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D’ACTION
Évitement	Pas de flexibilité ou flexibilité imposée à cause du Covid-19	Conduire un sondage des employés sur les options du travail flexible et l’état de préparation de l’entreprise sur ces questions	Mener une étude sur les options de travail flexible: voici un modèle pour évaluer les options de travail flexible des employés, ainsi qu’une liste de points à vérifier pour garantir l’état de préparation au travail flexible.
Ad Hoc	Pas de politique de flexibilité du travail avec aucun processus formalisé pour gérer des équipes flexibles	- Etablir un argumentaire sur le travail flexible - Développer une politique du travail flexible - Proposer de la formation aux responsables sur la gestion de la flexibilité des équipes	Construire un argumentaire: voici des consignes d’un argumentaire basé sur les données. Développer une politique de travail flexible: ceci est un exemple de politique de travail flexible, et voici l’exemple de l’UNICEF et de son guide pour gérer les modalités du travail flexible. Formation des managers: voici un plan de formation sur les modalités du travail flexible.
Stratégique	Le travail flexible est formalisé dans une politique et encouragé	Mener des sondages des employés pour contrôler l’efficacité de la flexibilité, et les problèmes à venir comme le moral, l’implication, la communication, et le bien-être mental	Conduite d’audits périodiques: ici, un modèle de questionnaire sur la flexibilité en milieu professionnel.
Intégré	Le travail flexible est un élément de différenciation concurrentielle	- Utiliser les résultats des sondages des employés pour mettre à jour les politiques et les programmes, et répondre aux besoins des employés - Créer de la responsabilité à travers des rapports publics	Mise à jour des politiques: voici l’exemple d’une entreprise adoptant des politiques innovantes de flexibilité du travail.

9

Assurer un développement équitable

Les conclusions de l'enquête de la communauté **PublisHer** sont claires et retentissantes: les membres veulent travailler pour des organisations proposant un développement professionnel ancré dans leur philosophie et qui les aident à enrichir leurs compétences et leurs connaissances pour avancer dans leurs carrières. Cependant, dans de nombreux cas – moins d'un tiers des membres de **PublisHer**, par exemple, a accès à des opportunités de tutorat – les employeurs échouent à fournir un support suffisant pour permettre aux membres de **PublisHer** de se développer professionnellement.

DEGRÉ DE MATURITÉ		NOTE	CE QUE VOUS DEVRIEZ FAIRE À CE NIVEAU	MOYENS D'ACTION
Évitement	Aucun accent sur la carrière et le développement professionnel		Conduire une étude de talents pour identifier les différences dans le développement de carrières et la progression	Conduire une étude de talents: page 5, vous trouverez des consignes sur les opportunités de progression de carrière au sein de l'organisation.
Ad Hoc	Des initiatives limitées en matière de carrière et de développement professionnel		- Développer une formation, du tutorat, et une stratégie de réseautage par les cadres dirigeants - Promouvoir les formations et l'apprentissage en distanciel	Identifier un mentor: PublisHer a lancé un programme de tutorat virtuel et gratuit où figurent des éditrices leaders. Formaliser le développement de carrière: voici une ressource pour formaliser les offres de développement de carrière et concevoir <u>des programmes de tutorat</u> .
Stratégique	Soutien de l'entreprise et de l'encadrement pour se développer professionnellement et pour la promotion		- Instituer des plans de développement individuel pour assister les employés dans leur développement personnel et de carrière, et leur permettre de progresser - Formaliser des programmes de tutorat, d'observation du poste de travail, et de rotation - Mesurer les progrès d'avancement de carrière, de programmes de tutorat dans la réalisation des objectifs	Mesurer les progrès: ce rapport annuel sur la Diversité de l'effectif montre la bonne pratique sur le suivi des progrès.
Intégré	Le développement de carrière est partie intégrante des valeurs de l'entreprise		- Mettre en place un processus de planification de la relève - Utiliser les résultats des sondages employés pour mettre à jour les politiques et les programmes et répondre aux besoins des employés - Développer une attitude forte et positive de développement de carrière en interne, et créer de la responsabilité à travers des rapports publics	Documenter les pratiques: le site de L'Oréal met en avant les initiatives de Diversité et d'Inclusion et les programmes.

RASSEMBLER LE TOUT: CRÉER UN PLAN D'ACTION POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Ayant déterminé le degré de maturité de votre organisation sur les neuf sous-objectifs de Diversité et d'Inclusion, vous êtes prêts à retranscrire votre bilan en plan d'actions. Dans votre plan, vous classerez par ordre de priorité les objectifs de transformation et les sous-objectifs. Ainsi, vous devrez dans un premier temps cibler vos besoins de progrès sur les sous-objectifs aux degrés « évitement » et « ad hoc » dans les trois priorités de transformation avant de vous attaquer aux sous-objectifs où votre organisation est classée aux degrés « stratégique » et « intégré ».

Voici ci-dessous un exemple de plan d'action. Basé sur le degré de maturité de l'organisation pour chaque sous-objectif de priorité de transformation, des jalons de progrès peuvent être identifiés à partir de la colonne « Ce que vous devriez faire à ce niveau », pour chaque sous-objectif. Des points réguliers sur les progrès aideront les organisations à atteindre le degré de maturité intégré pour les neuf sous-objectifs.

PRIORITÉ DE TRANSFORMATION 1: INTÉGRER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN TANT QUE VALEURS ORGANISATIONNELLES						
Sous-objectifs	Évitement	Ad Hoc	Stratégique	Intégré	Jalons	POC
1. Engagement et responsabilité des cadres dirigeants	X				• Mener un audit sur l'égalité des sexes pour évaluer la Diversité à de multiples niveaux d'emploi, en incluant les cadres dirigeants	RH
2. Implication des parties prenantes		X			• Développer un plan d'engagement des parties prenantes avec des attentes, des approches, et des mesures	Comms
3. Politiques et processus			X		• Constituer un comité de parties prenantes pour développer, mettre à jour, et revoir les politiques et les processus et évaluer les objectifs	RH
PRIORITÉ DE TRANSFORMATION 2: ATTIRER ET RECRUTER DES TALENTS ISSUS DE LA DIVERSITÉ						
Sous-objectifs	Évitement	Ad Hoc	Stratégique	Intégré	Jalons	POC
4. Attirer les talents		X			• S'assurer que les descriptions de postes incluent un engagement organisationnel et encouragent les candidatures à partir d'un spectre complet de candidats • Mettre en avant l'engagement à la Diversité et l'Inclusion, s'assurer que les campagnes de recrutement font appel à des candidats de la Diversité	RH
5. Pratiques de recrutement		X			• Constituer un panel diversifié d'interviewers • Proposer aux recruteurs et interviewers une formation sur la Diversité et l'Inclusion	RH
PRIORITÉ DE TRANSFORMATION 3: CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF ET RETENIR LES TALENTS DIVERSIFIÉS						
Sous-objectifs	Évitement	Ad Hoc	Stratégique	Intégré	Jalons	POC
6. Culture d'un environnement de travail inclusif			X		• Déployer l'intégration dans le milieu professionnel à travers les politiques et les procédures • Exploiter les sondages et les formations pour répondre aux problématiques et affiner le plan	RH
7. Rémunération et avantages	X				• Faire une analyse sur les différences de rémunération et d'avantages	RH
8. Flexibilité du travail		X			• Mettre en place un argumentaire pour le travail flexible • Développer une politique de travail flexible • Proposer de la formation aux managers pour gérer les équipes flexibles	RH
9. Développement équitable	X				• Mener une étude des talents pour identifier les lacunes sur le développement de carrière et la progression	RH

ET EN ATTENDANT..

Ceci est l'une des premières tentatives de créer un cadre spécifique à l'industrie de l'édition pour faire progresser la Diversité et l'Inclusion. En développant cet Outil, certaines limites se sont présentées, comme la difficulté à trouver des ressources spécifiques adaptées au secteur de l'édition et aux expériences des plus petites organisations dans le déploiement des initiatives de Diversité et d'Inclusion.

Cet Outil est un point de départ pour une discussion avec les membres de **PublisHer** et les parties prenantes pour développer petit à petit une ressource collective adaptée aux défis uniques de la Diversité et de l'Inclusion dans l'édition mondiale. Pour mieux comprendre ce qui marche, nous invitons les membres de **PublisHer** et les parties prenantes à soumettre des programmes, des initiatives, et des approches qui offrent des retours d'expérience pour les intégrer aux futures moutures de cet Outil. Merci de bien vouloir utiliser le formulaire ci-après pour soumettre votre dossier.



DIVERSITÉ ET INCLUSION RAPPORT DES BONNES PRATIQUES

ORGANISATION	Nom de l'organisation
NOM DU PROGRAMME	Par ex. Initiative de Tutorat
COORDONNÉES DE CONTACT	Noms des responsables du programme, fonctions, coordonnées

QUELLE LOGIQUE STRATÉGIQUE ?

- Quelles opportunités avez-vous voulu exploiter ou quels défis avez-vous cherché à relever ?
- Quel impact ces défis ou opportunités ratées ont-ils eu sur votre organisation et votre personnel ?
- Quelle approche avez-vous utilisée pour répondre à un problème spécifique / pour exploiter l'opportunité ?
- Avez-vous envisagé d'autres approches ? Si oui, pourquoi avez-vous sélectionné telle approche plutôt qu'une autre ?

OBJECTIFS ET CIBLES

- Quels sont les objectifs du programme ?
- Quels étaient les délais et les jalons intermédiaires pour progresser ?
- L'impact a-t-il évolué au fil du temps ?

PARTIES PRENANTES

- Quels étaient les groupes cibles ?
- Quelles étaient les parties prenantes impliquées et comment ont-elles été sélectionnées ?
- Des parties prenantes ont-elles été sollicitées comme support du programme ?

IMPACT

- Quels indicateurs avez-vous utilisés pour suivre les progrès ? Expliquez pourquoi vous avez choisi ces indicateurs.
- Quelles données avez-vous collectées pour mesurer les progrès ? Comment les avez-vous collectées ?
- Le programme a-t-il été une réussite ?

APPRENTISSAGE ORGANISATIONNEL

- Quelles leçons votre organisation a-t-elle tirées ?
- Qu'est-ce qui a marché ? Qu'est-ce qui n'a pas marché ?
- Les différentes parties prenantes ont-elles rencontré des problèmes différents ?
- Comment ces contraintes et défis ont-ils été traités ?

DOCUMENTS ET RESSOURCES IMPORTANTS

Merci de bien vouloir inclure des documents supports, des liens et des ressources (par exemple, des témoignages, des rapports de progression, d'impact, des politiques, des supports de formation) qui pourraient être utiles aux membres de **PublisHer**

RÉFÉRENCES

1. Dans cet Outil, la Diversité et l'Inclusion font en premier lieu référence aux défis rencontrés par les femmes du secteur de l'édition. Ce sujet a été choisi en raison du mandat de **PublisHer**, qui comprend qu'avec ces thèmes de Diversité et d'Inclusion, il s'agit de valoriser chaque employé en tant qu'individu. Il ne s'agit pas là de traiter uniquement la question du genre. La culture interne de l'égalité, de la responsabilisation, de l'acceptance, et du respect devraient se focaliser sur tous les types de représentation du milieu professionnel.
2. [Blog Histoire des Femmes, Les Femmes dans l'Edition](#)
3. [Princeton University Press, "Les Femmes ayant une Carrière d'Homme dans l'Edition", 2020](#)
4. [Frances Tomlinson, Fiona Colgan, "Deux fois plus nombreuses, Deux fois moins Puissantes ? », 1989](#)
5. En 2015, une étude sur l'édition aux Etats-Unis a révélé que 78% du personnel dans l'édition est féminin, et les femmes représentent 60% des fonctions de direction et de conseil d'administration. Une étude de l'Association Britannique des Editeurs a révélé le même schéma au Royaume-Uni avec les femmes représentant jusqu'à 55% des fonctions de direction et de cadres supérieurs.
6. En complément du travail de la Coalition pour la Diversité et l'Inclusion dans les Communications Académiques, d'autres efforts de Diversité et d'Inclusion dans l'édition académique incluent le [Manifeste de la Diversité dans l'Edition Académique](#) et le travail [de Scholarly Kitchen](#).
7. [L'Association Internationale des Editeurs a mis en priorité la Diversité et l'Inclusion](#) dans ses efforts de promotion, et par ailleurs, [C4DISC](#) et les groupes [d'éditeurs académiques](#) ont publié des manifestes et des guides affichant leur engagement à promouvoir la Diversité et l'Inclusion
8. [Blog « Les Femmes du Livre »](#)
9. [McKinsey & Company, "Agir dans la Diversité", 2018](#)
10. [PWC, "Gagner le Combat pour les Talents Féminins : Comment Gagner l'Avantage de la Diversité grâce au Recrutement Inclusif", 2017](#)
11. [Deloitte, « Exploiter le Pouvoir de l'Inclusion : Attirer et Impliquer du Personnel en Evolution », 2017](#)
12. [Harvard Business Review, "Comment les Femmes Stimulent l'Innovation et la Croissance", 2013](#)
13. [Wall Street Journal, "L'Argumentaire pour Plus de Diversité", 2019](#)
14. [La Croissance par la Connaissance, Quel est le Profil des Lecteurs les plus Fervents ? 2017](#)
15. [Pan Chohan, L'Impact de la Diversité et de l'Inclusion sur la Réputation de l'Entreprise, la Stratégie de Communications et la Citoyenneté Sociale, 2017](#)
16. [Boston Consulting Group, Ce sont les Hauts Dirigeants qui Font et Défont les Progrès sur la Diversité, 2020](#)
17. [Agence pour l'Egalité des Sexes dans le Travail, Outils de Stratégie pour l'Egalité des Sexes, 2019](#)
18. [UNHCR, Un Cadre pour l'Avenir : Egalité des Sexes, Diversité et Inclusion dans le Personnel de UNHCR, 2015](#)
19. [Agence pour l'Egalité des Sexes dans le Travail, Outils de Stratégie pour l'Egalité des Sexes, 2019](#)
20. [Ray Mayhew, Politiques et Procédures pour Soutenir la Diversité au Travail, 2019](#)
21. [Rebecca Knight, 7 Moyens Pratiques de Réduire les Préjugés dans votre Processus de Recrutement, Harvard Business Review, 2017](#)
22. [Département Australien de l'Industrie, de l'Innovation et des Sciences, Stratégie de Diversité des Genres, Outil pour les Chefs d'Entreprise, 2018](#)
23. [Diversité VC, Un Guide Pratique pour les Entrepreneurs, 2018](#)
24. [Comté de Los Angeles, Californie, Guide pour Promouvoir l'Egalité des Sexes dans le Recrutement et à l'Embauche, 2018](#)
25. [Département Australien de l'Industrie, de l'Innovation et des Sciences, Stratégie de Diversité des Genres, Outil pour les Chefs d'Entreprise, 2018](#)
26. [McKinsey & Company, Les Femmes au Travail, 2020](#)
27. [Association Canadienne des Prospecteurs & des Développeurs, Guide de la Diversité des Genres et de l'Inclusion](#)
28. <https://www.theguardian.com/books/2018/mar/23/gender-pay-gap-figures-reveal-big-publishingsgreat-divide>
Les chiffres sur l'écart des rémunération entre les sexes révèlent une grande fracture dans l'édition
29. [LinkedIn, Tendances Mondiales en Matière de Talents 2019](#)



@PublisHerEvents
womeninpublishing.org