

# Sommaire

---

<b>Préface .....</b>	<b>9</b>
----------------------	----------

*Tanguy Bizien*

## **Chapitre introductif.**

Visibiliser et ancrer la parole originale des leaders de l'Égalité, de la Diversité et de l'Inclusion .....	13
--	----

*Hugo Gaillard et Clotilde Coron*

## **PARTIE 1. L'IMPORTANCE DU RÉSEAU ET DES PARTENARIATS**

### **Chapitre 1.**

L'AFMD, une association pour accompagner des transitions justes et inclusives, au cœur de l'enjeu de cohésion sociale .....	21
--	----

*Grand entretien avec Delphine Pouponneau, co-présidente de l'AFMD  
et directrice Diversité, Inclusion et Qualité de Vie et Conditions de Travail  
Groupe, Orange*

### **Chapitre 2.**

Chez Upcoop, changer le regard sur les personnes sous main de justice en s'appuyant sur des partenariats.....	33
--	----

*Grand entretien avec Chérifa Messaoudi, responsable Diversités et  
Inclusion, Upcoop*

## PARTIE 2. INSCRIRE L'EDI DANS UNE RÉFLEXION SOCIÉTALE GLOBALE

### Chapitre 3.

Chez EDF, travailler sur les violences conjugales et la non-binarité en s'appuyant sur des expertises pour construire avec l'existant.....45

*Grand entretien avec Virginie Baujard, référente Diversité et Inclusion et Magaly Kreide, chargée de mission Diversité et Inclusion, groupe EDF*

### Chapitre 4.

Changer de regard sur la vulnérabilité pour favoriser la diversité : l'expérience d'Advens .....59

*Grand entretien avec Amandine Bretones, Social Group Leader, Advens*

## PARTIE 3. PUISER DANS L'HISTOIRE ET LA CULTURE DE L'ORGANISATION POUR FAIRE VIVRE L'EDI

### Chapitre 5.

L'inclusion LGBTQI+ chez FDJ UNITED : de l'importance de mesurer et agir pleinement..... 71

*Grand entretien avec Thomas Greverie, responsable Diversité et Inclusion, FDJ UNITED*

### Chapitre 6.

Une entreprise fondamentalement et culturellement engagée : le cas d'IKEA .....79

*Grand entretien avec Johanna Bagur, responsable Égalité, Diversité et Inclusion, IKEA*

## PARTIE 4. QUAND DES ACTIONS EDI POUR UNE POPULATION BÉNÉFICIENT À TOUS ET TOUTES

### Chapitre 7.

Améliorer l'expérience collaborateur de tous les salariés  
grâce à des actions en faveur des personnes neurodivergentes ..... 91

*Grand entretien avec Anne-Lyse Raoul, Head of Culture and Employee  
Experience EMEA, JLL*

### Chapitre 8.

Chez Disneyland Paris, travailler sur les enjeux de parentalité de  
façon transversale ..... 101

*Grand entretien avec Brimbelle Grandcolas, Senior Manager Diversité  
et Inclusion, Disneyland Paris*

### Chapitre conclusif.

Une mise en visibilité nécessaire dans un contexte mouvementé ..109

*Hugo Gaillard et Clotilde Coron*