

## Militer *avec* ou *contre* la référente égalité femmes-hommes ? Retour collectif sur des mobilisations étudiantes infructueuses

*Fighting with or against the gender equality advisor? A collective feedback on disappointing student-led mobilisations*

Aden Gaide et Elisabeth Kam

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/gss/5690>

DOI : 10.4000/gss.5690

ISSN : 2104-3736

### Éditeur

IRIS-EHESS

### Référence électronique

Aden Gaide et Elisabeth Kam, « Militer *avec* ou *contre* la référente égalité femmes-hommes ? Retour collectif sur des mobilisations étudiantes infructueuses », *Genre, sexualité & société* [En ligne], 22 | 2019, mis en ligne le 16 décembre 2019, consulté le 18 décembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/gss/5690> ; DOI : 10.4000/gss.5690

---

Ce document a été généré automatiquement le 18 décembre 2019.



Genre, sexualité et société est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

---

# Militer *avec* ou *contre* la référente égalité femmes-hommes ? Retour collectif sur des mobilisations étudiantes infructueuses

*Fighting with or against the gender equality advisor? A collective feedback on disappointing student-led mobilisations*

Aden Gaide et Elisabeth Kam

---

- 1 L'envie d'écrire cet article a émergé lors de discussions informelles entre des étudiant-e-s militant au sein d'une grande école<sup>1</sup>. Cet établissement élitiste, semi-privé, parisien et formant les élites administratives, est renommé « l'École » au long de l'article. En échangeant sur la façon dont nos dernières initiatives féministes n'avaient mené qu'à des déceptions, à un épuisement et à un sentiment de culpabilité face à l'échec de nos revendications, nous avons ressenti le besoin de comprendre et de nous réapproprier notre histoire.
- 2 Nous avons été impliqué-e-s dans deux initiatives séparées, que nous décrivons parallèlement dans cet article car elles se rapprochent sensiblement dans leur déroulé : 1) mettre en place un processus de changement de prénom facilité pour les étudiant-e-s trans de l'École et 2) renommer un amphithéâtre afin qu'un amphithéâtre porte un nom féminin dans le bâtiment principal de l'École. Les revendications étaient portées par un collectif féministe, un collectif antiraciste, un collectif LGBT, deux syndicats étudiants et la liste des élu-e-s doctorant-e-s. Les tendances politiques des différents collectifs sont variées mais ont en commun la lutte contre les discriminations. Au sein de ces collectifs, les membres impliqué-e-s dans les deux projets étudiés qualifient leurs luttes de : féministes, anti-racistes, intersectionnelles, anti-capitalistes, matérialistes et/ou queer. Ces projets se sont déroulés sur deux années et ont été négociés avec la référente égalité femmes-hommes de l'établissement, Monique Ledoux<sup>2</sup>. Alors que nous

nous attendions à ce que ces mobilisations soient courtes et sans difficultés majeures, elles se sont avérées fastidieuses et n'ont pas abouti aux résultats escomptés.

- 3 La première « référente égalité femmes-hommes » de l'École a été nommée au début des années 2010. Monique Ledoux reprend le poste un an plus tard. Au moment où nos deux initiatives ont été entreprises, les étudiant-e-s qui s'y sont impliqué-e-s ne connaissaient pas le rôle et la fonction exacte de cette interlocutrice au sein de leur établissement. De fait, les textes juridiques encadrant cette fonction sont peu précis. La loi Fioraso attribue au Président de l'université le rôle « d'installe[r], sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission « égalité entre les hommes et les femmes » », sans pour autant que la loi ne définisse ce dispositif. Cette absence de définition est voulue car elle permet une régulation par la *soft law* : il s'agit de guider sans être prescriptif en passant par des actes non-juridiques (Delzangles, 2017). La *Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche*, signée en janvier 2013 et qui contient l'engagement des établissements de nommer des « référent-e-s » en matière d'égalité femmes-hommes, peut sembler offrir une feuille de route à ces « missions égalité ». Néanmoins, si cette Charte propose des orientations générales, elle laisse explicitement chaque établissement définir le contenu même des politiques d'égalité et des missions confiées à la référent-e. L'association nationale des études féministes (ANEF) craignait d'ailleurs que « la nomination d'une référente ou d'un référent égalité dans une université [soit] une annonce cosmétique » (Anef, 2014, p.203).
- 4 Aussi, en l'absence de directives précises, les « missions égalité » revêtent des formes diverses<sup>3</sup> : chargé-e de mission avec ou sans rattachement à un département administratif, référent-e unique (Université Bretagne Loire) ou service dédié à l'égalité (Université Paris VII), poste uniquement dédié à l'égalité femmes-hommes ou à la lutte plus générale contre les discriminations (Université de Bourgogne), ou encore à d'autres missions plus larges et variées (vice-présidence), poste à plein temps (rare) ou nécessitant que le ou la référent-e prenne du temps sur son activité de recherche et/ou d'enseignement (École nationale supérieure de Lyon). Les personnes assurant ces fonctions sont souvent des femmes, qui assument une mission supplémentaire sans être déchargées.
- 5 La référente égalité femmes-hommes de l'École vient du corps administratif et est nommée pour une durée de trois ans sur un poste consacré à temps plein à cette mission, des conditions particulièrement bonnes comparées à celles offertes dans les autres établissements. La durée du poste a pour conséquence un renouvellement rapide, qui rend plus difficile la pérennisation de l'implication et le suivi à long terme des projets. Que provoque l'institutionnalisation de la cause des femmes (et des LGBTQ+) au sein de cette grande école ? Que se passe-t-il quand les revendications féministes sont captées par l'École ? On entend ici l'institutionnalisation comme étant « l'intégration de la cause des femmes dans les pratiques et les discours d'institutions » (Blanchard et al., 2018), qui vient souvent redéfinir les contours de l'espace de la cause des femmes en donnant un poids et un rôle prépondérant à des pratiques qui ne sont pas nécessairement issues du féminisme (Blanchard, 2016).
- 6 Peu d'études existent sur les chargé-e-s égalité femmes-hommes au sein des établissements d'enseignement supérieur français<sup>4</sup>. En revanche, les travaux sur les programmes de promotion de la diversité au sein des entreprises et ceux qui les mènent mettent en évidence les limites de ces politiques (Bereni, 2009, 2011, 2018 ;

Sénac, 2012 ; Doytcheva, 2009, 2015 ; Edelman, 2001). Souvent, les programmes sont symboliques et n'ont pas d'efficacité réelle (Edelman 2016 ; Blatge 2010), voire empêchent la dénonciation de discriminations<sup>5</sup> (Ahmed, 2006). Les programmes de diversité sont ainsi des instruments stratégiques qui servent à assurer aux entreprises une bonne image médiatique (Bereni, 2009 ; Blatge, 2010 ; Edelman *et al.*, 2001). Les chargé-e-s de mission égalité peuvent être des personnes militantes ayant foi dans la possibilité de réconcilier la justice et le marché – par exemple dans le cas des chargé-e-s de mission handicap étudié-e-s par Lisa Buchter (2019a, 2019b, 2020) – mais le plus souvent, ce sont des employé-e-s trouvant dans cet engagement une façon de consolider leur légitimité professionnelle au sein de leur entreprise (Bereni, 2011 ; Dobbin, 2009).

- 7 Plusieurs autrices ont mis au jour qu'il existe un stigmate à avoir des positionnements militants en tant que chargé-e-s de mission diversité ou de chargé-e-s de mission égalité (Bereni, 2018 ; Blanchard, 2016). Buchter souligne que malgré cela, des personnes militantes et investies sur ces questions cherchent à faire valoir leur intérêt auprès de ces structures (Buchter 2018, 2019a, 2019b, 2019c). C'est à partir de cette perspective de militant-e-s que nous proposons une analyse inédite des mécanismes et des blocages qui existent dans l'articulation entre revendications militantes et espaces d'institutionnalisation de la cause.
- 8 Des réflexions collectives nous ont permis de réaliser l'enjeu pour l'École de maîtriser son image d'institution démocratique en limitant la place des discours critiques en son sein, comme nous le développons tout d'abord. Ces discussions nous ont ensuite permis de mettre au jour différents mécanismes qui ont contribué à nous déposséder progressivement de nos luttes et à nous épuiser. Il nous apparaît alors important de proposer de nouvelles pistes pour les luttes à venir dans notre conclusion.

### Encadré méthodologique

Cet article s'appuie sur un retour d'expérience collectif autour de deux projets (projets « prénom » et « amphi ») menés par différentes associations, collectifs et syndicats militant dans l'École. Une méthodologie originale nous a permis d'analyser *a posteriori* les mécanismes sous-jacents à nos collaborations avec la référente égalité de notre École.

Afin de revenir sur notre expérience, nous avons souhaité objectiver le plus possible nos souvenirs en ayant recours à différentes sources écrites :

- les échanges de mails relatifs à ces deux projets,
- les comptes rendus de réunions,
- les communiqués publiés en réponse à la communication de l'École.

En plus de ces archives numériques, nous avons également eu recours à des entretiens informels fin 2018 et à deux réunions collectives, organisées en janvier-février 2019, réunissant des personnes ayant été impliquées sur une ou deux des initiatives. Six personnes ont participé à la première réunion, cinq à la deuxième. Lors de la première rencontre, nous avons rapidement présenté notre envie de revenir sur le sentiment d'échec collectif quant à ces deux projets. Nous avons ensuite laissé la parole aux participant-e-s tout en notant tous les échanges, afin d'éviter d'imposer nos propres hypothèses. Lors de la seconde réunion collective, nous sommes arrivé-e-s avec des pistes d'interprétation que nous avons soumis

aux participant-e-s. Cela nous a permis d'affiner nos hypothèses et de confirmer ou d'infirmer certaines pistes sur lesquelles nous manquions de précisions.

- 9 Les réunions collectives ont été pensées comme un moyen d'obtenir des informations dans le cadre de l'article, mais ont surtout été l'occasion de revenir sur nos engagements et la façon dont nous souhaitions les mener au sein de l'institution. Ces temps d'échange et de réflexion ont été fructueux et transformateurs, aussi bien d'un point de vue personnel que militant.

## La référente égalité femmes-hommes et le contrôle des risques réputationnels

- 10 L'École a des intérêts divers, notamment économiques, dans l'entretien d'une image d'école engagée dans la lutte contre le sexisme. Le féminisme prôné par la direction de l'École est un féminisme néolibéral. La mise en place d'une référente égalité femmes-hommes détenant peu de pouvoir est, à ce titre, saisie comme une opportunité de valoriser l'École sur le plan marketing. Par ailleurs, la surveillance dont font l'objet les mouvements d'extrême gauche dans l'École nous incitent à faire l'hypothèse que la référente égalité femmes-hommes peut assumer un rôle de contrôle des mouvements féministes perçus comme proches de l'extrême gauche.

### Le féminisme néolibéral, un enjeu promotionnel

- 11 La direction de l'École investit dans la création et le maintien d'une réputation progressiste, relayant son discours à travers les médias classiques et les réseaux sociaux. Pour cet établissement, il est stratégique d'attirer les étudiant-e-s internationaux et internationales qui sont des « client-e-s » soumis-es à des droits de scolarité significatifs<sup>6</sup>. Il s'agit également d'attirer les financeurs privés en leur proposant un investissement attractif, c'est-à-dire qui valorise leur image publique.
- 12 L'École assied sa réputation progressiste sur quatre volets d'action régulièrement mis en avant : une politique d'ouverture aux classes défavorisées, une politique d'accessibilité visant les étudiant-e-s handicapé-e-s, une politique d'accueil des réfugié-e-s ainsi qu'une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cette dernière se matérialise par l'existence d'une mission égalité, des chartes antisexistes, d'initiatives pour promouvoir l'égalité professionnelle, de (rares) formations à l'adresse des étudiant-e-s et de l'instauration d'un programme de recherche visant à promouvoir les études de genre au sein de l'institution. À l'inauguration de ce programme, l'École s'était d'ailleurs fallacieusement mise en scène comme pionnière des études de genre en France.
- 13 En accord avec l'objectif d'attirer des investisseurs privés, le féminisme prôné par l'École est un féminisme néolibéral (Rottenberg, 2014). Le féminisme néolibéral défend l'idée que la libération des femmes passe par un plus grand nombre de femmes à des postes de pouvoir. Les femmes sont donc chargées de viser plus haut, elles sont appelées à se transformer en managers de leurs carrières. Ce féminisme extrêmement individualisé ne prend pas en compte les structures sociales, économiques et politiques qui produisent le sexisme. Ainsi, les actions prises par l'École mettent en avant la parité et l'insertion des femmes dans le monde du travail par l'apprentissage de compétences

individuelles. En avril 2017 est lancée une « chaire pour l'entrepreneuriat des femmes » visant notamment à « développer les compétences entrepreneuriales, en particulier les *soft skills*, de plus en plus nécessaires aux évolutions de carrières dans un marché du travail en pleine transformation, afin que plus de femmes accèdent à des postes à responsabilité ». Signe de l'attrait d'un tel positionnement, cette chaire est financée par Axa-Fonds Axa pour la recherche, la Fondation CHANEL, Goldman Sachs et *PepsiCo Foundation*.

- 14 Au-delà de la mise en place d'une politique formelle d'égalité femmes-hommes, l'École s'offre à voir comme étant mue par un engagement sur la thématique, et ce aussi bien au niveau de la direction que de sa communauté étudiante. En ce sens, le directeur de l'École incarne cet engagement grâce à sa participation à un programme onusien, *HeForShe*, purement incitatif : il s'agit de s'engager publiquement, sans risquer de sanctions<sup>7</sup>. L'École se positionne ainsi comme l'une des dix meilleures universités mondiales en termes de promotion de l'égalité femmes-hommes. Le directeur se présente comme particulièrement attaché à la cause féministe dans des vidéos et des conférences. En outre, l'École s'appuie sur sa communauté étudiante pour offrir une image incarnée de son engagement féministe. Ainsi, à l'occasion du 8 mars 2018, l'École publie sur son compte instagram des portraits d'étudiant-e-s « engagées pour faire avancer l'égalité ».

### Le poste de référent-e égalité femmes-hommes, un outil marketing

- 15 Afin de montrer son soutien de l'égalité femmes-hommes, la direction de l'École a mis en place un poste de référent-e égalité. Le poste diffère de ceux habituellement accordés à cette mission dans les établissements d'enseignement supérieur car il est consacré à cette tâche à temps plein. De plus, les deux personnes qui l'ont occupé depuis sa création sont des femmes faisant une carrière au sein de l'administration de l'École et non des membres du personnel pédagogique. Il s'agit donc d'une mutation interne et non d'une spécialisation professionnelle ou militante. Lors des premières rencontres avec Monique Ledoux, les positions qu'elle défend sur le harcèlement sexuel - proches de celles pourtant dénoncées dans le vade-mecum sur le harcèlement sexuel (Flahault et Texier-Picard, 2017, p.21) - nous font penser que la nouvelle référente égalité manque d'expérience de terrain. Le profil de Monique Ledoux correspond à ceux des chargé-e-s diversité engagé-e-s au sein des entreprises françaises. Elles et ils ne sont généralement pas des personnes issues du monde militant (Bereni 2018 ; Blanchard 2016), surtout lorsque la loi est peu contraignante et que la mission ne nécessite donc pas une bonne connaissance des enjeux militants (Buchter 2019a).
- 16 La professionnalisation de la lutte contre le sexisme la rend plus dépendante des financements et contribue ainsi à redéfinir les priorités de celles qui travaillent dans ce domaine afin qu'elles s'alignent avec les objectifs organisationnels (Blanchard, 2016). Ici, la création d'un poste de référente égalité femmes-hommes au sein de la hiérarchie d'une grande école, sur contrat privé et dédié uniquement à cette tâche, rend la référente fortement dépendante de l'approbation de la direction de l'École. Or, face à cette nécessité d'approbation, les projets « amphi » et « prénom » nous ont permis de nous rendre compte de l'absence de pouvoir évident de la référente égalité femmes-hommes car elle ne semble pas connaître les modalités exactes des prises de décisions. Cette observation correspond aux résultats de Laure Bereni (2018) qui note que les

managers ou responsables diversité occupent généralement une position hiérarchique intermédiaire dans leur organisation et n'ont de ce fait que peu de pouvoir.

- 17 Selon la littérature sur la lutte pour la diversité, les entreprises répondent à deux types de contraintes : d'une part, elles doivent témoigner symboliquement de leur respect de la loi, d'autre part, elles évitent d'avoir une mauvaise image médiatique (Bereni 2009, 2011, 2018 ; Doytcheva 2009, 2015 ; Dobbin 2009 ; Edelman, Fuller, and Mara-Drita 2001 ; Edelman 2016 ; Buchter 2018). La loi Fioraso étant peu contraignante, la direction de l'École a créé un poste de référente égalité femmes-hommes très dépendant de l'approbation de la direction tout en étant doté de peu de pouvoir. Il prend place dans la politique de l'établissement d'investir dans le féminisme néolibéral comme outil marketing de distinction.

### La démocratie étudiante, un risque à contenir

- 18 La direction de l'École met très souvent en scène la place qu'elle accorde à la démocratie et à la participation des étudiant-e-s. Néanmoins, les mobilisations d'extrême gauche sont soumises à un contrôle, surtout lorsqu'elles remettent en question l'École et menacent son image.
- 19 L'École considère que la pluralité des expressions politiques, syndicales et associatives participe de la démocratie et de la formation intellectuelle. À ce titre, l'École facilite la vie associative grâce à des aides logistiques (crédits d'impression, salles de réunions, subventions...) et rend obligatoire un engagement les premières années. Dans les faits, de nombreux partis politiques disposent d'une antenne au sein de l'École<sup>8</sup>.
- 20 Toutefois, les étudiant-e-s de l'École sont surveillé-e-s dans leurs activités militantes : certain-e-s membres de l'administration sont toujours présent-e-s lors des assemblées générales et des départs collectifs en manifestation. Ces personnes sont fortement soupçonné-e-s par les militant-e-s de gauche de tenir une forme de fichage des étudiant-e-s impliqué-e-s dans les mouvements (Thompson, 1970). Concernant le féminisme, l'École se met en scène comme un établissement prompt à accueillir, accompagner et encourager les volontés estudiantines tournées vers l'égalité femmes-hommes. Ainsi, une page du site Internet de l'École propose un hyperlien pour « Lancer une initiative étudiante *HeForShe* » (lien conduisant à la messagerie de la référente égalité). Cependant, cette critique ne doit pas porter sur l'institution : à la suite d'un communiqué relayé par Solidaires Étudiant-e-s, les membres d'un conseil décisionnel de l'École somment le syndicat étudiant de ne plus dire « que [l'École] a une attitude sexiste, raciste ou antisémite » car « il n'y a pas lieu de dégrader inutilement l'image de notre institution [...]. Nous sommes collectivement responsables de [l'École] ». De cette façon, la direction tâche de polir les discours associatifs féministes concernant l'École.
- 21 Ce contrôle est d'autant plus nécessaire que l'institution fait l'objet d'une forte attention médiatique en raison de sa vocation à former la haute administration française. Nombre de politicien-ne-s et journalistes sont issu-e-s de cette École. Les initiatives des étudiant-e-s sont donc susceptibles de capter l'intérêt des médias nationaux. Ainsi, en 2016 des étudiant-e-s de l'École organisent un « *hijab day* », initiative invitant les étudiantes à porter un voile pendant une journée, en signe de solidarité avec les victimes d'islamophobie, ce qui est commenté par la presse nationale<sup>9</sup>. Le potentiel médiatique de l'École engendre une nécessité de contrôler les discours étudiants.

- 22 Considérant que la législation sur la lutte contre le sexisme dans l'enseignement supérieur est peu contraignante, rien n'oblige la direction de l'École à adopter une politique antisexiste. Pour autant, l'École s'est dotée d'une référente égalité femmes-hommes. Bien qu'en possession de peu de pouvoir, la personne occupant ce poste semble avoir parmi ses missions de contenir les velléités étudiantes qui menacent l'établissement.

## L'aliénation dans nos luttes

- 23 Avant de procéder à l'analyse du déroulement de nos projets, il convient de rappeler notre position qui, de fait, influe sur notre militantisme ainsi que de présenter succinctement nos initiatives.

### Le statut d'étudiant-e, une position d'infériorité hiérarchique qui influence les formes de mobilisation

- 24 Les étudiant-e-s engagé-e-s dans ces projets sont dans une position d'infériorité hiérarchique face à l'administration de l'École. Celle-ci a par exemple le pouvoir de statuer sur leurs choix de départ à l'étranger en troisième année ou ceux de master. Elle peut également intervenir lorsqu'il s'agit de « repêcher » un-e étudiant-e qui pourrait redoubler à cause de trop nombreuses absences<sup>10</sup> ou bien l'autoriser à tripler<sup>11</sup>. Les intérêts des étudiant-e-s ne s'arrêtent pas là, il s'agit également d'étudier dans un environnement qui ne soit pas hostile, notamment du fait des fréquents contacts avec des représentant-e-s de l'administration.
- 25 S'engager dans des luttes allant à l'encontre des principes de l'institution où l'on étudie peut entraîner des formes de répression ou, au moins, la peur qu'elles aient lieu. Ainsi, il peut s'opérer une forme de calcul du risque de répercussions négatives par les étudiant-e-s qui militent. Le répertoire d'action (Tilly, 1986) des militant-e-s de l'École n'exclut pas une forme de médiatisation ou des actions qui pourraient être mal vues par l'administration de l'École (occupation de salles, manifestation, blocage d'événements), mais leur usage suppose un plus grand risque de répression envers les étudiant-e-s impliqué-e-s et est donc réservé aux questions jugées les plus importantes. Concernant nos deux projets, il est probable qu'à cette considération s'ajoute un effet de sentier de dépendance, renforcé par les mécanismes que nous discutons ci-après : en engageant une action qui s'appuie sur de la négociation, il est devenu ensuite plus difficile de s'en extraire et nous n'avons plus l'énergie de changer radicalement de répertoire d'action.
- 26 La littérature scientifique a montré les défis que pouvaient rencontrer les militant-e-s de l'intérieur (*insider activists*) en voulant orienter l'action de leurs entreprises (Scully et Segal, 2002 ; Bell *et al.*, 2003 ; Meyerson et Scully, 1995 ; Briscoe et Gupta, 2016). Ici, les enjeux sont partiellement recomposés puisque nous sommes dans la position d'étudiant-e-s : nous ne faisons que *passer* par l'École mais la direction peut sanctionner nos actions en rendant plus difficile l'obtention du diplôme.



## Nos projets, des initiatives aux résultats insatisfaisants

- 27 Le projet « prénom » a démarré en octobre. Il s'agit, à l'initiative de la liste des élu-e-s doctorant-e-s, de mettre en place une procédure simplifiée et dématérialisée de changement de prénom pour les étudiant-e-s trans. Les élu-e-s doctorant-e-s se mettent rapidement en lien avec l'association LGBTQ+ et l'une des associations féministes de l'École. Le groupe « prénom » est formé de sept personnes lors de la première réunion. Il est décidé de passer par la référente égalité femmes-hommes qui a répondu positivement à notre requête lorsque nous l'avons contactée par mail. Cette facilité initiale ne dure pas : il devient vite difficile d'obtenir des informations de la part de la référente, qui nous demande du travail (recherches juridiques notamment) sans nous fournir des garanties du résultat. Après un an et demi d'attente et alors que nous pensons être encore en négociations, la référente égalité femmes-hommes annonce publiquement l'existence d'une nouvelle procédure de changement de prénom qui ne correspond pas à nos demandes. Cela nous est confirmé un an plus tard, quand un étudiant trans rencontre la référente égalité pour changer son prénom et se trouve confronté 1) à des questions invasives et transphobes sur son parcours de transition et 2) à des difficultés techniques qui n'existaient pas avant la mise en place de cette nouvelle procédure.
- 28 Le deuxième projet, que nous nommons « amphi » dans le cadre de cet article, a commencé un 8 mars avec la diffusion, par la même association féministe et avec le soutien de Solidaires étudiant-e-s et l'Unef, d'une pétition visant à obtenir qu'un amphithéâtre situé dans le bâtiment historique de l'École soit renommé d'après la première femme professeure de l'École. Suite au succès de la pétition, l'association féministe, Solidaires et l'Unef rencontrent l'administration une première fois fin mai. Réticente à tout changement rapide, l'administration indique cependant être en réflexion sur les choix de noms pour le futur campus de Paris ainsi que pour l'ensemble des campus en région. Elle nous invite à nous joindre à la réflexion et il est alors convenu qu'un groupe de travail sera créé à la rentrée prochaine, comprenant des membres de l'administration, ainsi que des associations et syndicats choisi-e-s par l'association féministe. Une association antiraciste rejoint alors le projet. Finalement, les étudiant-e-s ne sont pas associé-e-s aux membres de l'administration chargé-e-s du projet, qui disposent d'un groupe de travail à part. Après un long travail (gratuit) de propositions et d'argumentation auprès de la référente égalité, nous apprenons qu'aucune de nos suggestions n'est retenue pour le bâtiment historique tandis que notre travail conséquent concernant les autres bâtiments n'est même plus évoqué par l'administration.

## La coopération avec la référente égalité, une aliénation progressive

- 29 Nos deux projets « prénom » et « amphi » ont eu des trajectoires similaires. D'abord reçu-e-s avec bienveillance par la référente égalité, nous nous trouvons progressivement mis-es de côtés et placé-e-s dans une incertitude qui nous incite à coopérer (et fournir du travail gratuit) et nous maintient dans une situation de dépendance vis-à-vis de la référente. L'annonce des résultats, bien différents de nos

demandes, nous laisse particulièrement démuni-e-s. Notre article identifie six mécanismes par lesquels la référente égalité a pris le contrôle sur nos revendications.

## Une interlocutrice enthousiaste invitant à la coopération

- 30 Au moment de présenter pour la première fois le projet « prénom » ou le projet « amphi » à la référente égalité femmes-hommes, nous ne doutons pas de la légitimité de nos revendications. La demande d'une procédure simplifiée de changement de prénom s'appuie alors sur une évolution favorable du droit : cela va dans le sens des décisions-cadres du Défenseur des droits<sup>12</sup> et de la loi *modernisation de la justice du 21ème siècle*<sup>13</sup>. De plus, de telles dispositions existent déjà dans de nombreuses universités françaises et états-uniennes. Par ailleurs, notre volonté de voir un amphithéâtre renommé a, face à l'absence de tout amphithéâtre portant le nom d'une femme, reçu un soutien important de la communauté étudiante par le biais d'une pétition qui réunit 1127 signatures.
- 31 Nous n'avons pas envisagé que ces projets puissent être difficiles à porter. Pour le changement de prénom, il est déjà d'usage dans l'École de l'accorder sur simple demande auprès de la scolarité. Nous cherchons ainsi à nous assurer que la procédure soit publicisée et facilitée pour toutes les générations à venir d'étudiant-e-s : il s'agit d'éviter l'auto-censure des étudiant-e-s trans, la possible multiplicité des rendez-vous et d'éventuelles questions intrusives. Nous proposons donc de simplement ajouter une ligne dans le formulaire d'inscription ou de ré-inscription des étudiant-e-s où l'on puisse entrer un prénom d'usage<sup>14</sup>. Concernant le projet de renommage de l'amphithéâtre, nous n'avons pas repéré d'enjeux forts pour l'institution. Il ne s'agit que d'une mesure symbolique qui ne nécessite pas que l'École lui attribue de budget. Le seul enjeu identifié par l'association féministe est le choix de l'amphithéâtre à dé/rebaptiser.
- 32 Aussi, nous n'avons pas pris la mesure de l'importance de la divergence politique entre nous et la direction de l'École. En effet, les propos de la référente égalité minimisant le harcèlement sexuel sont lus par les élu-e-s doctorant-e-s comme un manque de formation tandis que les projets défendus ne nous semblent pas entrer en contradiction avec le féminisme néolibéral promu par l'École. Enfin, nous ne doutons pas du fait qu'en cas de refus de la référente égalité, il nous sera aisé de porter nos revendications à un-e autre interlocuteur-ice de l'administration et/ou d'opter pour une stratégie de confrontation.
- 33 Un accueil favorable<sup>15</sup> est donné au projet « amphi » lors de la première rencontre physique, en mai. La référente égalité, accompagnée du responsable des associations étudiantes de l'École, indique être enthousiasmée par notre projet. L'administration annonce qu'elle mène actuellement une réflexion sur la nomination des salles de futurs campus pour instaurer une parité dans les noms et nous invite à participer à un groupe de travail à ce sujet. Il nous est indiqué que cela serait pour nous un moyen de faire peser notre revendication et de proposer notre propre liste de personnalités pour les futurs locaux. À la rentrée suivante, Monique Ledoux nous informe qu'un groupe de travail s'est déjà réuni (sans nous) avec les membres de l'administration mais que néanmoins les associations prendront part au processus de nomination, décliné en deux volets : l'identification de noms et le choix des lieux. Dans la foulée de notre réunion, Monique Ledoux fait parvenir un email aux porteur-se-s du projet indiquant

les « mettre en relation » avec une professeure « pour travailler à la constitution d'une liste argumentée de propositions de noms de femmes ». Bien qu'écarté-e-s du groupe de travail de l'administration, nous percevons l'ensemble des autres signaux envoyés par la référente égalité comme une promesse d'écoute de la part de l'administration. Cela nous incite à être dans le dialogue avec une administration ouverte aux suggestions et qui ne demande qu'à ce qu'on lui produise des éléments propres à la convaincre.

- 34 Malgré une certaine méfiance au départ vis-à-vis de Monique Ledoux parmi les militant-e-s qui défendent le projet « prénom », la première réunion avec elle se passe plutôt bien du point de vue des trois associations présentes<sup>16</sup> : la référente égalité femmes-hommes semble réceptive à nos arguments, indique qu'il ne s'agit que d'un changement administratif (n'impliquant pas la direction de l'École) et accepte notre demande de nous associer aux réunions « avec les personnes en charge des mises en place techniques ». Cette posture d'ouverture nous laissera espérer une issue favorable à nos démarches tout au long de nos échanges avec elle. Dans la perspective d'être associé-e-s à un groupe de travail avec l'administration, nous adoptons une position de coopération, acceptant de répondre à ses sollicitations.
- 35 Ces accueils positifs, la promesse de nous impliquer dans le processus décisionnel et l'absence d'enjeux institutionnels identifiés nous confortent dans l'espoir que nos demandes seront mises en œuvre. En conséquence, il ne nous semble pas nécessaire de travailler à construire un rapport de pouvoir contre l'École mais plutôt de veiller à avoir une place dédiée dans le processus décisionnel afin de pouvoir l'influencer. C'est d'ailleurs ce qui avait été prévu en amont de la première rencontre par le groupe « prénom » dans l'hypothèse où la référente égalité femmes-hommes se montrait réceptive<sup>17</sup>. *A posteriori*<sup>18</sup>, une membre du groupe « amphi » souligne que le syndicat étudiant qu'elle fréquente alors entretient une forme de familiarité avec les autres interlocuteurs administratifs de ce projet. D'après elle, « ces gens-là ne se présentent pas comme des ennemis politiques et la communauté militante de l'École ne les présente pas comme des ennemis politiques non plus »<sup>19</sup>. Cela explique la relative confiance que certain-e-s d'entre nous accordons aux membres de l'administration.

## Une confiscation de la gestion du calendrier d'action

- 36 Choisir de passer par la référente égalité femmes-hommes de l'École a eu pour conséquence non anticipée de nous faire dépendre de sa dynamique quant à l'avancement des projets. Pour le projet « prénom », le groupe de militant-e-s met du temps à obtenir un premier rendez-vous avec la référente. Contactée en octobre la première fois, elle promet de revenir vers nous « au retour des vacances », c'est-à-dire une semaine plus tard. En fait, il nous faudra plusieurs relances au fil des mois pour finalement obtenir un premier rendez-vous en janvier. Un semestre s'est déjà écoulé, un phénomène classique dans les temporalités militantes pour les étudiant-e-s de l'École étant donné que les semestres sont courts (cf. encadré ci-dessous).

### **Le temps au sein de l'École**

La scolarité des étudiant-e-s de l'École est resserrée dans le temps et entrecoupée de moments où il est difficile de militer car les étudiant-e-s ne sont pas tou-te-s sur place.

L'année académique s'organise autour de deux semestres constitués de douze semaines de cours et d'une semaine de vacances. Les étudiant-e-s passent ainsi sept mois seulement sur le campus et les pauses entre les semestres durent de cinq à onze semaines, ce qui morcèle les temporalités militantes des étudiant-e-s, d'autant plus que les fins de semestres sont très occupées par les examens finaux.

Les semestres d'études sont généralement chargés. Lors des deux premières années d'études, il est ainsi courant d'avoir au moins une trentaine d'heures d'enseignement par semaine. Les étudiant-e-s doivent fournir un grand nombre de travaux individuels et collectifs en contrôle continu et ont également des examens de mi- et de fin de semestre pour chaque matière, dont la préparation est prenante.

De plus, la scolarité se compose de deux années en France, puis une année obligatoirement à l'étranger et deux années de master à Paris. Les associations étudiantes sont ainsi confrontées à la perte de militant-e-s tous les ans (départ en 3<sup>ème</sup> année ou fin du master) sans que la transmission ne soit aisée.

- 37 Il est donc stratégique pour les associations militant dans l'École de réussir à mener un projet à bout en une année, afin d'éviter de perdre des informations.
- 38 À la suite de la première réunion avec Monique Ledoux, le groupe « prénom » attend qu'elle établisse le rétro-planning qu'elle a promis pour décider des réunions à venir. Mais elle ne nous contacte plus jusqu'à la fin du semestre (fin mars). En la relançant au début de l'année universitaire suivante (septembre), nous obtenons une réunion fin octobre. Nous devons sans cesse aller vers la référente égalité afin d'obtenir des informations et des rendez-vous, ce qui génère une certaine fatigue et démotivation chez les militant-e-s.
- 39 À l'inverse, pour le projet « amphi » la référente égalité instaure, pendant l'ensemble du premier semestre, une cadence rapide, imposant environ un rendez-vous de suivi toutes les deux semaines tout en demandant que nous effectuions des recherches afin de proposer de longues listes de noms justifiées par des critères explicites. Les rencontres rapprochées, ajoutées à la multiplication des demandes de la référente égalité, amènent à une saturation des militantes engagées sur le projet. Cette saturation est d'autant plus importante que l'absence de maîtrise du calendrier des rendez-vous ne leur permet que peu de moduler leur investissement en fonction de l'approche des périodes d'examen. À l'inverse, il n'y a qu'une seule réunion au second semestre, la dernière du projet.

## Un glissement : de porteur-se-s de projet à prestataires de services gratuits

- 40 Dans les deux projets, la référente égalité femmes-hommes ne respecte pas sa promesse de nous allier aux groupes de décision internes à l'École. Cela a pour effet de retourner le rapport de négociation initial : alors que nous étions les porteur-se-s des projets au départ, Monique Ledoux devient la dirigeante et porte-parole de nos revendications auprès de la direction de l'École. Au lieu que la référente égalité facilite nos luttes, ce sont les étudiant-e-s militant-e-s qui facilitent son travail en produisant du contenu selon ses demandes.

- 41 La promesse explicite d'être intégré-e-s aux groupes de décision au sein de l'École obtenue lors des premières rencontres avec la référente égalité n'est par la suite ni respectée, ni évoquée à nouveau. Pour le groupe « amphi » par exemple, le statut du groupe d'étudiant-e-s impliqué-e-s varie au fil de l'année : elles et ils devaient initialement intégrer le groupe de travail que l'administration avait déjà mis en place à ce sujet mais forment finalement un groupe de travail à part, uniquement en contact avec la référente égalité femmes-hommes et le responsable des associations. Au cours des échanges avec la référente égalité femmes-hommes, il se produit ainsi un renversement des rôles. Monique Ledoux nous attribue une place subordonnée dans le processus bureaucratique.
- 42 Nous devons nous adresser à elle pour espérer toucher la direction de l'École et elle prend de fait le rôle de porte-parole de nos revendications. Tout se passe comme si nous devenions de simples exécutant-e-s, un statut duquel nous avons du mal à nous extirper car il nous semble impossible d'avoir accès aux informations stratégiques pour mettre en œuvre par nous-mêmes les changements que nous appelons de nos vœux. Nous ne savons pas qui nous devons convaincre, qui est habilité-e à mettre en place les décisions et quelles pourraient être les difficultés techniques. Ces renseignements ne nous sont pas donnés spontanément et lorsque nous posons des questions précises, nous n'obtenons que des réponses vagues, que la référente justifie parfois en expliquant qu'elle-même ne dispose pas encore des informations en question. Par ailleurs, si nous essayons de contacter directement d'autres membres de l'administration, directement concerné-e-s par les projets, celles/ceux-ci nous renvoient vers la référente égalité.
- 43 Dans le même temps, nous fournissons un travail conséquent, gratuit et invisible pour informer, former et faire des propositions à la référente égalité. Elle définit des besoins et nous demande des documents et avis réfléchis, notamment à travers plusieurs courriels qui ajoutent de nouvelles exigences à celles convenues lors des réunions. Le groupe « amphi » est sollicité pour produire plusieurs listes consécutives de noms de femmes, réalisant un travail conséquent, notamment d'archives lorsqu'il s'agit de fournir des noms en lien direct avec l'École. De surcroît, nous nous voyons imposer un travail de cadrage en amont de la production des listes, en élaborant et justifiant des critères de sélection des noms<sup>20</sup>. Au cours du projet « prénom », la référente nous enjoint à lui fournir des arguments juridiques et nous demande de nous prononcer sur des questions qui n'étaient pas portées par le groupe au départ (par exemple, l'ajout d'une mention de civilité neutre en plus de « Madame » et « Monsieur »).
- 44 Si cette dynamique de sous-traitance de la réflexion peut apparaître comme un signe d'une réelle volonté de coopération avec les associations, celles-ci sont en réalité enjointes à répondre à des questions qui dépassent leurs préoccupations. Elles doivent en outre justifier leurs suggestions plutôt que d'adopter un ton revendicatif.
- 45 Les deux groupes (« prénom » et « amphi ») ont eu du mal à se rendre compte qu'il s'était produit un tel renversement des rôles entre les militant-e-s et la référente égalité. La temporalité des projets étant assez longue (deux ans pour prénom, un pour amphi), certain-e-s militant-e-s sont arrivé-e-s sur les projets en cours de route. L'une d'entre elles témoigne qu'il était ainsi facile d'oublier que le projet venait de son association au départ<sup>21</sup>. Lorsque les militant-e-s du groupe « amphi » signalent la charge de travail, la référente égalité leur répond qu'elles et ils peuvent se retirer du projet, comme s'il s'agissait d'un projet initié par l'administration<sup>22</sup>.

- 46 Une prise de conscience commence à s'opérer, dans le groupe « prénom », lorsque nous choisissons, plus d'un an après le début du projet et lors de la deuxième réunion avec Monique Ledoux, de confronter la référente égalité femmes-hommes sur le fait que nous ne sommes toujours pas inclus-es dans les réunions avec les interlocuteur-ice-s internes compétent-e-s sur ce projet. Au bout de plusieurs questions à ce sujet et à force de manifester notre colère, Monique Ledoux finit par dire explicitement qu'il serait inconcevable que les associations étudiantes prennent part à de telles réunions. Il nous aura ainsi fallu un an et demi pour revenir au projet tel qu'il avait été conçu (et promis par la référente égalité) initialement, ce qui permet d'obtenir un « non » ferme quant à notre participation active aux prises de décisions. Cela sera notre dernière réunion avec la référente égalité sur ce projet.
- 47 Si nous avons pris part au dialogue avec l'administration, la référente égalité femmes-hommes aurait considéré que nous empiétons sur une de ses missions, ce qui aurait pu avoir comme effet de diminuer l'utilité de cette fonction, à la fois du point de vue de la principale intéressée mais aussi de celui de l'institution. En effet, lorsque nous affirmons à nouveau notre volonté de participer à des groupes de décision, la référente indique que le dialogue entre les associations et la référente se font dans le « cadre fixé par l'institution », plus précisément par le directeur de l'École. Ainsi sont en jeu non seulement les intérêts de la référente mais également ceux de ses supérieur-e-s hiérarchiques.
- 48 Au lieu d'être une facilitatrice de contact entre les étudiant-e-s et l'administration, ce qui nous permettrait d'influencer le processus de décision, la référente agit comme un filtre, nous demandant de fournir du travail gratuit sans que nous sachions quelles informations sont réellement transmises à l'administration de l'École, ni sous quelles formes. Tout se passe comme si l'interlocutrice des étudiant-e-s sur les questions de genre était en fait chargée de contenir les revendications étudiantes sur la thématique. L'application rigoureuse par l'administration du principe de subsidiarité (les revendications étudiantes sont réglées au plus petit niveau possible plutôt que de remonter directement à la tête de l'organisation) empêche de la contourner, renforçant l'efficacité de ce rôle.

## Doute et confidentialité : deux mécanismes d'immobilisation

- 49 Au fil de cette négociation, l'issue possible de nos démarches devient de plus en plus incertaine. Des projets militants au départ envisagés comme courts et sans difficultés constituent désormais une charge mentale importante. Deux éléments expliquent néanmoins que nous ayons continué à échanger avec la référente égalité femmes-hommes plutôt que de changer de répertoire d'action (en abandonnant les négociations pour une médiatisation par exemple). Le premier élément est l'entretien du doute quant au résultat des procédures en cours, le deuxième est que les réunions avec l'administration étant fermées, nos échanges sont restés confidentiels.
- 50 Le projet de renommer les amphithéâtres de l'École s'est déroulé sur toute une année sans que le groupe d'étudiant-e-s y travaillant n'obtienne jamais d'assurance quant aux résultats. Dans ce cadre, nous percevons le fait de fournir des listes de noms qui répondent aux consignes de l'administration comme un moyen de garder un contrôle sur ce qui va être décidé. Mais en l'absence de garantie, ce travail fastidieux, dont les exigences changent fréquemment, contribue à nous aliéner. Après avoir établi une

troisième liste de noms, les étudiant-e-s mobilisé-e-s sur ce projet apprennent qu'en réalité le « critère premier » doit être celui de la relation à l'École. Finalement, le 6 mars, soit plus d'un mois après la soumission des dernières propositions, une réunion se tient lors de laquelle les associations apprennent qu'aucune de leurs propositions de nom n'est retenue. L'administration se refuse toutefois à leur faire connaître le nom choisi par la direction, leur indiquant qu'elles le découvriront le 8 mars. N'ayant pas d'information précise, nous ne savons pas comment réagir.

- 51 En ce qui concerne le projet de procédure facilitée pour changer de prénom, la deuxième réunion avec Monique Ledoux n'est pas seulement celle où nous obtenons son refus formel de nous inclure aux réunions stratégiques pour le projet : c'est également le moment où elle nous expose son optique quant à la procédure qu'elle veut mettre en place. Nous découvrons alors que son projet menace les droits des étudiant-e-s trans de l'École. Elle souhaite en effet obliger ces dernier-e-s à une rencontre physique (ce qui va à l'inverse du projet initial, où tout était dématérialisé) avec elle et une responsable Cnil et exiger qu'elles/ils signent un document où elles/ils déclarent ne pas utiliser les documents édités à leur prénom d'usage en dehors de l'École. Or, les étudiant-e-s impliqué-e-s dans le projet souhaitent précisément que ces documents puissent faciliter une demande de changement d'état civil auprès d'une mairie ou d'un tribunal<sup>23</sup>. Ainsi, ce projet menace d'aboutir à un recul des droits des étudiant-e-s trans. De nombreuses explications sur ce danger ne suffisent à faire changer d'avis Monique Ledoux, laquelle indique préférer s'adresser au service juridique de l'École pour prendre une décision. Nous nous sentons à la fois en colère et responsables de ce résultat potentiellement néfaste.
- 52 Dépossédé-e-s de la finalité de notre travail sur les projets, nous expérimentons une forme d'aliénation. De fait, nous sommes engagé-e-s dans une démarche définie par la référente égalité femmes-hommes au sein de laquelle nous ne jouissons d'aucun pouvoir de décision. Nous fournissons beaucoup de travail mais l'utilisation de notre production par l'administration nous échappe. Cela nous fait nous interroger sur la pertinence de notre investissement, d'autant que nous ne sommes pas rémunéré-e-s pour ce travail. Cette situation crée une forme d'essoufflement et de désespoir pour les étudiant-e-s qui se sont impliqué-e-s, allant parfois jusqu'à une dégradation importante de leur santé mentale.
- 53 Malgré la perte de sens, la perspective d'une complication des démarches pour les étudiant-e-s trans nous incite à poursuivre le contact avec la référente égalité femmes-hommes. Quant au groupe « amphi », la somme de travail demandé laisse penser que l'administration prend en compte nos suggestions. Nous réalisons cependant plus tard que cette collaboration n'en est pas une.
- 54 Parallèlement, le fait que les échanges se fassent dans des cadres fermés (et non publics) nous incite à rester dans un répertoire d'actions non-médiatique. Ainsi, l'administration de l'École est libre de revenir sur sa parole sans risquer sa crédibilité auprès de la communauté étudiante. Pour le projet « prénom », lorsque Monique Ledoux revient sur son engagement à nous impliquer dans le processus décisionnel, nous ne rendons pas public ce retournement. De même, pour le projet « amphi », l'abandon unilatéral de la promesse de mettre en place un sondage à destination de la communauté étudiante n'est pas médiatisé. Nous formulons plusieurs hypothèses pour expliquer que nous n'avons pas cherché à changer de répertoire d'action à ce moment-là, à commencer par le fait que les promesses elles-mêmes étaient restées

confidentielles, de sorte qu'elles n'ont pu susciter aucune attente de la part de la communauté étudiante qu'il aurait été nécessaire d'informer. Nous n'avons pas suffisamment d'indications sur le résultat pour pouvoir médiatiser quoi que ce soit. Par ailleurs, nous avons le sentiment que notre expertise continue à être sollicitée ce qui nous incite à poursuivre le dialogue avec la référente égalité. Nous sommes déjà fatigué-e-s et ne parvenons pas à prendre du recul sur ce que nous faisons. Enfin, ces initiatives-là sont des projets importants mais non prioritaires pour les militant-e-s, dont certain-e-s sont impliqué-e-s dans des dialogues avec l'administration sur d'autres projets aux conséquences plus graves et ne veulent donc pas provoquer une rupture de dialogue avec celle-ci.

## Déformation et appropriation des luttes militantes

- 55 Les résultats des deux projets tombent de la même manière : avec peu ou pas d'annonce préalable envers les militant-e-s impliqué-e-s, les décisions de l'administration sont médiatisées dans des *newsletters*.
- 56 La publicisation de ces résultats a trois effets sur nous : tout d'abord, elle annonce qu'il y a bien eu un résultat à nos démarches, ce qui apporte une forme de soulagement mêlée de culpabilité ; dans le même temps, elle engendre de la colère quant à la façon dont le résultat est annoncé puisque nous n'avions pas idée qu'une décision avait été prise ou nous découvrons que notre travail avait été totalement déformé ; enfin, elle permet mais encadre une réaction publique de notre part.
- 57 Les projets s'étant étalés sur de nombreux mois, nous avons ressenti du soulagement face à ces annonces qui marquaient la fin d'un investissement psychologiquement éprouvant ainsi que la fin de l'incertitude. Ce soulagement s'accompagne néanmoins d'un sentiment de culpabilité face à ce qui est pour nous un échec puisqu'il ne s'agit pas du résultat escompté : comment aurions-nous pu faire mieux ou différemment ? Ce sentiment est d'autant plus fort que la position de préposée-e-s dans laquelle nous étions face à l'administration nous invite à rejeter la raison de cet échec sur des tâches que nous n'aurions pas (envoi d'un document pour le projet « prénom ») ou mal (choix des noms pour le projet « amphi ») exécutées. En somme, nous nous sentons au moins partiellement fautif-ve-s et responsables de cet échec.
- 58 Parallèlement, le fait de découvrir le résultat de notre travail par *newsletter* provoque une certaine colère, voire un dégoût. Concernant le projet « prénom », nous découvrons qu'un protocole a été mis en place et va être médiatisé. En outre, à la formulation de l'annonce, nous nous doutons qu'en réalité rien n'a été modifié dans le traitement de la question par l'administration. Du côté du projet « amphi », notre dernier espoir qu'au moins soit retenu le nom initialement demandé dans la pétition et approuvé par plusieurs organes de l'administration, s'envole, de telle sorte qu'il ne subsiste rien de notre implication, même pas le nom de la pétition à l'origine du projet.
- 59 Au-delà de voir notre travail réduit à néant, notre colère provient du fait que l'administration trouve à se valoriser auprès de la communauté étudiante (et au-delà, les *newsletters* étant diffusée sur le site internet) en s'appropriant et déformant nos luttes. C'est le point d'orgue du processus d'aliénation qui a eu lieu pendant ces négociations : le fruit de notre travail est accaparé par l'administration. Cette appropriation passe par une valorisation superficielle de l'engagement des associations dans les projets (la *newsletter* de la référente égalité indique que le protocole de



changement de prénom a été élaboré « en lien avec des représentants et des associations étudiantes »), ou juste un effacement du travail (l'annonce de la direction de l'École que de deux amphithéâtres sont rebaptisés ne contient aucune mention du groupe de travail associatif). Pour le projet « amphi », nous avons reçu une promesse écrite de la prise en compte de notre investissement et l'administration aurait pu mettre en valeur ce travail quand bien même les suggestions n'ont pas été retenues. En affirmant avoir été en lien avec « des associations » lors de l'annonce d'un protocole de changement de prénom, la référente égalité se présente comme une interlocutrice ouverte à la collaboration avec la communauté étudiante. Pour autant, elle ne nomme pas lesdites associations, ce qui leur offrirait une visibilité permettant aux étudiant-e-s désireux-ses d'être accompagné-e-s dans la procédure de les contacter. Or, de toute évidence, au vu du déroulé de nos négociations, l'administration perçoit nos associations avant tout comme parasites. Le militantisme est ainsi valorisé de manière cosmétique par l'École.

- 60 Face à ce qui est vécu comme un manque de respect de notre travail, chaque groupe choisit de publier un communiqué. Néanmoins, nous nous trouvons limité-e-s dans l'écriture de celui-ci du fait même des *newsletters*. La culpabilité et l'épuisement suscités par le déroulement des projets et leur résultat ont probablement contribué à ce que les groupes adoptent un ton courtois dans leurs communiqués. D'autres éléments nous influencent également dans ce sens. Premièrement, il nous semble que les annonces de la *newsletter* ne peuvent être perçues que comme des avancées par la communauté étudiante qui n'a pas connaissance du déroulement des négociations, et que nos protestations seraient difficilement audibles. Deuxièmement, concernant le projet « prénom », il nous importe de pouvoir malgré tout publiciser la possibilité de changer de prénom et de mention de sexe, même si nous doutons du contenu réel de la procédure médiatisée. Enfin, la référente égalité et d'autres membres de l'administration ont répété pendant des mois à l'association féministe qu'elle ne serait pas représentative, voire potentiellement mal perçue par la communauté étudiante, ce qui a fait douter ses membres de la réaction des étudiant-e-s face à un communiqué de sa part.
- 61 Nos échanges avec la référente égalité femmes-hommes de l'École se sont avérés non seulement infructueux mais également chronophages et nous ont aliéné-e-s. Cela a eu des impacts concrets sur les militant-e-s et la façon dont elles et ils s'impliquent dans la suite des projets. D'une part, la participation aux négociations engendre une forte charge de travail qui produit un épuisement des militant-e-s. D'autre part, l'ensemble de ces processus nous ont conduit à opter pour une stratégie d'influence, soit en réalité une stratégie de négociations mais dans laquelle nous n'apportons aucun élément propre à contrebalancer le rapport de pouvoir inhérent à notre statut étudiant. Nous sommes ainsi resté-e-s dans ce répertoire d'action modéré, sans trouver les moyens et/ou les raisons de nous investir dans des stratégies antagonistes, qui pourraient nuire à l'image de l'établissement et donc exercer une pression sur l'administration. Force est de constater qu'en ayant étouffé nos dynamiques militantes tout en reprenant à son compte et à celui de l'École nos luttes, la référente égalité a parfaitement assuré un rôle de préservation de l'image de l'établissement.

## Conclusion

- 62 Nous avons ici identifié six mécanismes qui ont contribué à une aliénation dans nos luttes menées avec la référente égalité femmes-hommes et à un désarmement : l'acquiescement sans suite, la familiarité, la confiscation des temporalités, l'inversion des rôles, la confidentialité des échanges et le doute du résultat.
- 63 Il apparaît que, de par la définition du poste de référente égalité par l'École, les intérêts de l'établissement et ceux de la référente se rejoignent. L'École a « managérialisé la loi », c'est-à-dire reformulé la législation pour l'aligner avec ses intérêts organisationnels et économiques (Edelman, 2016). Cet alignement a été rendu possible par le cadre très souple offert par le recours du Gouvernement à la *soft law*. Aussi, nous rejoignons le constat de Laure Bereni sur le besoin de politiques publiques contraignantes : « on perçoit l'importance de politiques publiques prescriptives lorsqu'on observe comment les entreprises interprètent le cadre juridique antidiscriminatoire » (Bereni, 2011, p.17). Il nous semble nécessaire, dans un but d'effectivité des politiques d'égalité, d'imposer un désalignement des intérêts des établissements d'enseignement supérieur et de leur mission égalité. Il conviendrait que ce désalignement s'accompagne d'un accès des missions égalité aux informations internes aux établissements et de la détention d'un pouvoir coercitif sur ceux-ci. Nous appelons à une réflexion sur l'agencement de ces missions et cela d'autant plus que la circulaire du 25 novembre 2015 *relative à la prévention et aux traitements du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche* attribue notamment aux missions égalité le rôle de signaler une situation de harcèlement sexuel auprès du responsable de l'établissement. Or, les dénonciations de violences sexuelles restent souvent perçues comme pouvant porter atteinte à la réputation d'un établissement alors possiblement enclin à étouffer les affaires. Les missions égalité n'apporteront aucune amélioration concrète en cas d'alignement des intérêts.
- 64 Notre article partant d'un retour d'expérience, nous avons à cœur de tenter d'offrir des pistes quant aux moyens d'éviter d'être dépossédé-e-s de ses luttes. Il nous semble qu'une étude systématique préalable des intérêts pourrait permettre d'éviter de tenter d'influencer des acteur-ice-s qui ne partagent pas d'intérêts avec nous. Cette étude nous aurait permis de voir la nécessité de créer et maintenir des rapports de force, par exemple via une pétition qui tiendrait les étudiant-e-s intéressé-e-s au courant du déroulement des négociations. Nous pensons que la publicisation des échanges, au moyen d'une médiatisation systématique des promesses, est un élément-clé du maintien du rapport de force. Cela permet aux militant-e-s de tenir la communauté étudiante au courant des avancées de la négociation et limite l'usage, pour l'administration qui ne veut pas risquer sa crédibilité auprès de la communauté étudiante, de revenir sur sa parole et de dresser abusivement des obstacles. Nous incitons ainsi à des stratégies consistant à tenir responsables les établissements lorsqu'ils avancent des promesses ou vantent publiquement leur engagement contre le sexisme, comme certain-e-s militant-e-s le font déjà dans leur entreprise (McDonnell et King, 2013 ; McDonnell *et al.*, 2015). Si la construction du rapport de force semble impossible, car le sujet trop minoritaire, peut-être vaut-il mieux alors diriger ses efforts sur d'autres objectifs, notamment à la sensibilisation au sujet minoritaire afin qu'il devienne un enjeu perçu comme majeur. Par ailleurs, quand les intérêts ne sont pas partagés, il nous semble primordial de refuser de coopérer : ce n'est pas notre rôle de

trouver des solutions aux problèmes que nous soulevons. La coopération nous incite à oublier le rapport de force et à réaliser le travail de réflexion et de documentation qui est en réalité du ressort de nos interlocuteurs et interlocutrices, d'autant plus dans un établissement avec un budget confortable.

---

## BIBLIOGRAPHIE

AHMED Sara, « The Non-Performativity of Anti-Racism », *Meridians: feminism, race, transnationalism*, 7, 1, 2006, pp. 104-126.

Association nationale des études féministes (dir.), *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Livre blanc*, Paris, La Dispute, 2014.

BELL Ella L. J. Edmondson, MEYERSON Debra, NKOMO Stella et SCULLY Maureen, « Interpreting Silence and Voice in the Workplace: A Conversation about Tempered Radicalism among Black and White Women Researchers », *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39, 4, 2003, pp. 381-414.

BENAISSA Anissa, *La « bonne conscience » des universités ? L'institutionnalisation paradoxale des missions égalité femmes-hommes dans les universités françaises* (titre provisoire), mémoire de sociologie, sous la direction d'Alban Jacquemart, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales, 2019 (en cours).

BERENI Laure, « « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise ». La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons pratiques*, 35, 3, 2009, pp. 87-105.

BERENI Laure, « Le discours de la diversité en entreprise : genèses et appropriations », *Sociologies pratiques*, 23, 2, 2011, pp. 9-19.

BERENI Laure, *Aux frontières de la raison des affaires. Le management de la diversité à New York et à Paris*, mémoire pour l'obtention d'une habilitation à diriger des recherches en sociologie, Paris, Université Paris Nanterre, 2018.

BLANCHARD Soline, « Quelle expertise pour le conseil en égalité professionnelle ? », *@GRH*, 19,2, 2016, pp. 13-35.

BLANCHARD Soline, JACQUEMART Alban, PERRIN Marie et ROMERIO Alice, « La cause des femmes dans les institutions », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 223, 3, 2018, pp. 4-11.

BLATGE Marion, « Le handicap : objet de négociation collective ou de communication ? », *La Revue de l'Ires*, 67, 4, 2010, pp. 123-136.

BRISCOE Forrest et GUPTA Abhinav, « Social Activism in and Around Organizations », *The Academy of Management Annals*, 10,1, 2016, pp. 671-727.

BUCHTER Lisa, « Lauren B. Edelman, Working law. Courts, corporations, and symbolic civil rights (University of Chicago Press, 2016) », *Sociologie*, 9, 3, 2018, pp. 323-326.

BUCHTER Lisa, *Politiser les programmes diversité ? L'intervention de militants minoritaires dans la création des politiques diversité des entreprises*, thèse en sociologie, sous la direction de Sophie Dubuisson-Quellier, Bruce Carruthers et Brayden King, Paris, Sciences Po, Northwestern University, 2019a.

BUCHTER Lisa, « Repolitiser la diversité ? Une étude des répertoires d'endogénéisation militante des lois antidiscriminatoires », *SociologieS*, 2019b, en ligne : <http://journals.openedition.org/sociologies/10690>

BUCHTER Lisa, « « Companies Can Do Better than the Law »: Securing Rights for Minorities as an Insider Activist in French Corporations », *Studies in Law, Politics, and Society*, 81, 2019c, pp. 11-44.

DELZANGLES Béatrice, « Les « missions égalité entre les hommes et les femmes » dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *La Revue des droits de l'homme*, 12, 2017, en ligne : <https://journals.openedition.org/revdh/3258#quotation>

DOBBIN Frank, *Inventing Equal Opportunity*, Princeton, Princeton University Press, 2009.

DOYTCHEVA Milena, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques*, 35, 3, 2009, pp.107-123.

DOYTCHEVA Milena, *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles, Peter Lang, 2015.

EDELMAN Lauren B., FULLER Sally Riggs et MARA-DRITA Iona, « Diversity Rhetoric and the Managerialization of Law », *American Journal of Sociology*, 106, 6, 2001, pp. 1589-1641.

EDELMAN Lauren B., *Working Law: Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*, Chicago et Londres, University of Chicago Press, 2016.

FLAHAULT Érika et TEXIER-PICARD Rozenn (dir.), *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements*, 2017, accessible en ligne : <https://bit.ly/2zaoDSx>.

MARX Karl, *Manuscrits de 1844. Économie politique et philosophie*, Paris, Éditions sociales, 1972 (1962).

MCDONNELL Mary-Hunter et KING Brayden G., « Keeping up Appearances: Reputational Threat and Impression Management after Social Movement Boycotts », *Administrative Science Quarterly*, 58, 3, 2013, pp. 387-419.

MCDONNELL Mary-Hunter, KING Brayden G. et SOULE Sarah A., « A Dynamic Process Model of Private Politics: Activist Targeting and Corporate Receptivity to Social Challenges », *American Sociological Review*, 80,3, 2015, pp. 654-678.

MEYERSON Debra E. et SCULLY Maureen A., « Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change », *Organization Science*, 6, 5, 1995, pp. 585-600.

TILLY Charles, *La France contestée : de 1600 à nos jours*, Paris, Fayard, 2014 (1986).

ROTTENBERG Catherine, « The Rise of Neoliberal Feminism », *Cultural Studies*, 28, 3, 2014, pp. 418-437.

SCULLY Maureen A. et SEGAL Amy, « Passion with an Umbrella: Grassroots Activists in the Workplace », in LOUNSBURY Michael et VENTRESCA Marc J. (dir.), *Social Structure and Organizations Revisited*, Bingley, Emerald Group Publishing Limited, 2002, pp. 125-168.

SÉNAC Réjane, *L'invention de la diversité*, Paris, Presses universitaires de France, 2012.

TAYLOR Verta et RAEBURN Nicole C., « Identity Politics as High-Risk Activism: Career Consequences for Lesbian, Gay, and Bisexual Sociologists », *Social Problems*, 42, 2, 1995, pp. 252-273.

THOMPSON Edward P., *Warwick University Ltd. Industry, Management and the Universities*, Harmondsworth, Penguin Books, 1970.

## NOTES

1. Nous remercions chaleureusement les camarades qui ont bien accepté de discuter de notre projet avec nous et qui ont participé aux réunions collectives. Cet article a été enrichi par la relecture théorique de Lisa Buchter, merci à elle pour sa générosité. Merci également à Émeline Brulé pour sa relecture attentive et bienveillante. Nous remercions chaleureusement les évaluateur-ice-s qui nous ont fourni de précieux conseils scientifiques.
2. Le prénom et le nom de la référente égalité femmes-hommes ont été modifiés.
3. Source : sites internet institutionnels de différents établissements d'enseignement supérieur.
4. A l'exception d'un mémoire de master en cours (Benaïssa, 2019).
5. L'acte symbolique de signature d'une charte contre le racisme peut être un moyen de nier ensuite la persistance de problèmes de racisme au sein de l'université.
6. Les étudiant-e-s en licence ne venant pas de l'Espace Économique Européen (EEE) s'affranchissent d'environ 10 000€ de droits de scolarité par an, les étudiant-e-s en master hors EEE de 14 500€ par an (pour l'année 2019-2020).
7. Pour obtenir ce label, l'École s'est engagée à trois objectifs d'ici 2020 : parité (au moins 40% de chaque sexe) dans les positions de direction académique, promotion de l'implication des pères dans les charges parentales et développement de programmes pour préparer les étudiant-e-s à un marché du travail inégalitaire en termes de genre.
8. À savoir en 2019 : En marche, Génération.s, La France Insoumise, Les Républicains, Le Parti Socialiste, l'Union des étudiants communistes.
9. L'initiative a fait l'objet de nombreux articles dans les médias les plus diffusés : *Le Monde*, *Libération*, *Le Figaro*, *L'Express*, *L'CI*, *Les Échos*, *Marianne*, etc.
10. Les absences sont limitées à deux par TD.
11. Tripler signifie redoubler une deuxième fois une année d'études, ce qui n'est autorisé qu'en cas exceptionnel.
12. Décision du Défenseur des droits MLD-2015-228, consultable à cette adresse : [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=13603](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=13603)
13. Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl14-661.html>
14. Mail d'une doctorante élue à Monique Ledoux, 13 octobre.
15. « Les deux étaient [...] très (trop) souriants ». Réunion 31 mai, Compte rendu interne de l'association féministe.
16. Compte rendu « Réunion 1 avec Monique Ledoux : Le prénom d'usage » du 17 janvier.
17. « Objectifs de la réunion : [...] Demander l'instauration d'un groupe de travail auquel nous participerions et qui se réunirait tout au long de l'année pour suivre les progressions faites sur le dossier Prénom d'usage et s'assurer que le projet est bien mené. » (Compte rendu « Réunion 1 avec Monique Ledoux : Le prénom d'usage. »)
18. Source : deuxième réunion collective du 15/02/2019.
19. Source : *ibid.*
20. Compte-rendu 24 octobre validé par Monique Ledoux.
21. Source : deuxième réunion collective du 15/02/2019.
22. Mail du 19 décembre, de Monique Ledoux à destination des militantes du groupe « amphi ».
23. Un enjeu explicité à Monique Ledoux dès le début du projet.

---

## RÉSUMÉS

Cet article revient sur deux projets militants menés par des étudiant-e-s d'une grande école, en lien avec sa référente égalité femmes-hommes. Il analyse les mécanismes qui ont conduit à l'aliénation des militant-e-s, leurs luttes étant accaparées par l'École. Cinq mécanismes sont identifiés : l'acquiescement sans suite, la confiscation des temporalités, l'évincement tacite des espaces de discussion, la familiarité avec l'administration et la peur du résultat. Il propose alors des stratégies mobilisables dans le cadre du militantisme étudiant. Ce faisant, ce retour d'expérience révèle comment un établissement ayant opté pour une communication marketing basée sur la mise en avant d'un discours féministe peut être enclin à prendre des décisions néfastes pour le militantisme féministe et LGBTQ+ étudiant dans le but de rester attractif auprès des investisseurs. En outre, il interroge l'effectivité des missions égalité femmes-hommes, dispositifs rendus obligatoires dans l'enseignement supérieur depuis 2013, lorsque celles-ci sont « managériales » afin de servir les intérêts de l'École.

This article draws upon two struggles led by student activists in which the gender equality advisor acted as an intermediary. It analyses the mechanisms through which the activists became alienated within their own struggles, as the latter were monopolised by their higher education institution. It highlights five mechanisms: positive answers without further action, confiscation of time management, exclusion from the discussion groups, familiarity with the school managers and fear of the result. It suggests several strategies for future student mobilisations. As gender equality missions are mandatory in French universities since 2013, this article questions the effectiveness of these missions once they are “managerialised” in order to serve the school interests, especially when the institution's priority is the attraction and satisfaction of investors. This case study shows the negative impact of a communication strategy based on a feminist discourse on feminist and LGBTQ+ student activism.

## INDEX

**Mots-clés** : éducation, institutions, mobilisations, féminisme d'État, chargée d'égalité

**Keywords** : education, institutions, mobilization, state feminism, gender equality advisor

## AUTEURS

### ADEN GAIDE

ATER, CITERES Équipe Construction Politique et Sociale des Territoires (CoST), Université de Tours

### ELISABETH KAM

Diplômée de l'École