Appel à communication

Les politiques EDI : généalogies, stratégies de résistance et perspectives comparées

Journée d'étude annuelle du D.U. Responsable égalité, diversité, inclusion le 27 mars 2026 à l'Université Paris Est Créteil

Cette journée d'étude est organisée par le Diplôme Responsable égalité, diversité, inclusion de l'Université Paris Est Créteil. Elle s'intéressera à la manière dont les organisations - entreprises, associations, collectifs, et établissements publics - résistent ou s'adaptent dans un contexte politique de moins en moins favorable aux politiques d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI).

L'histoire de l'EDI est étroitement liée à la lutte contre les discriminations. Aux Etats-Unis, les premiers programmes visant à intégrer les minorités dans les emplois publics ont vu le jour dans les années 1960, à la suite du combat pour les droits civiques[1]. Dans le secteur privé, les premières initiatives avaient essentiellement pour but premier d'aider les entreprises à se conformer aux nouvelles obligations légales[2], avant d'être perçues comme bénéfiques en termes d'image et de responsabilité sociale. À la fin des années 1980, un nouvel argument économique vient renforcer l'intérêt des organisations : la diversité ne serait pas seulement un impératif légal, mais aussi l'assurance d'une meilleure rentabilité. Selon Laure Bereni, une articulation nouvelle voit le jour très inspirée par l'« affirmative action », traduite maladroitement en français par « discrimination positive »[3] : la mixité sociale est source d'innovation et les employé-es issu.es des groupes minoritaires sont plus productif-ves si iels ont le sentiment d'être bien traité.es. En opérant un glissement du registre juridique au registre économique, le monde des affaires a participé à l'institutionnalisation des politiques d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Que se passe-t-il alors si la diversité n'est plus perçue comme un gage de légitimité ou de profit, mais davantage comme une menace ? L'investiture de Donald Trump à la présidence des Etats-Unis en janvier 2025 a marqué l'aboutissement de plusieurs années d'attaques de la part de mouvements conservateurs contre les politiques de diversité. Le principal argument avancé repose sur une réaffirmation de la méritocratie, mobilisée pour évacuer les questions de justice sociale. L'administration Trump démantèle les politiques de diversité et d'inclusion dans les organisations fédérales, et le monde des affaires suit. Les grandes entreprises comme Target, Wallmart ou Amazon ont effacé, supprimé ou invisibilisé leurs stratégies EDI. On assiste à un effacement des identités minoritaires qui immanquablement auront pour conséquence plus de précarisation, voire une nouvelle forme de ségrégation[4]. La dimension internationale de cette offensive a été manifeste en mars 2025, lorsque des entreprises européennes en France, au

---

[1] Bereni, L. (2023). *Le management de la vertu : la diversité en entreprise à New York et à Paris.* Paris : Presses de Sciences Po.

[2] Anand, R., & Winters, M.-F. (2008, septembre). *A retrospective view of corporate diversity training from 1964 to the present. Academy of Management Learning & Education,* 7(3), 356–372.

[3] Bereni, L. (2023). *Le management de la vertu : la diversité en entreprise à New York et à Paris*, *op. cit ;* Calvès, G. (2024, 20 mars). *La discrimination positive. Que sais-je ?* no 3712 (Société), 5e éd. Paris : Presses Universitaires de France (PUF).

[4] Serwer, Adam. "The Great Resegregation." *The Atlantic*, 22 Feb. 2025.

Danemark, aux Pays-Bas et en Suède ont reçu de l'ambassade américaine l'injonction de mettre un terme à leurs politiques de diversité sous peine de perdre leurs contrats avec l'administration fédérale étatsunienne. Face à ces menaces, les gouvernements de ces pays et l'Union Européenne ont condamné ce chantage[5]. Les politiques EDI sont-elles en train de devenir un enjeu géopolitique ?

Les politiques d'EDI sont aussi contestées en Europe. Si le cadre juridique de l'Union impose une interdiction des discriminations[6], les Etats membres ont une marge de manœuvre dans leur mise en place. Les contextes politiques, sociaux, historiques et économiques des pays européens entraînent des réponses contrastées sur les actions de lutte contre les discriminations, et ce d'autant plus lorsqu'elles se croisent[7]. En France, elles persistent fortement, que l'on fasse partie d'un groupe minoritaire ou que l'on soit perçu comme tel dans l'emploi[8], la santé[9], l'éducation[10], l'accès au logement, etc [11]. La montée des idées d'extrême droite fragilise la lutte contre les discriminations et accentue les incertitudes autour de l'avenir des politiques de diversité. Révélatrices à leurs yeux de la « *tyrannie des minorités »,* elles sont devenues une des obsessions des discours anti-woke pour protéger une liberté menacée[12]. Dans plusieurs pays européens gouvernés par l'extrême droite - l'Italie, la Pologne - les droits des minorités sont directement attaqués.

Dès lors, comment penser la lutte contre les discriminations et les stratégies d'égalité, de diversité et d'inclusion dans les organisations - publiques et privées - dans un contexte politique et idéologique de plus en plus hostile ? C'est la question centrale que cette journée d'étude se propose d'explorer. Les propositions de communication pourront porter sur les thèmes suivants :

- Histoire de la lutte contre les discriminations et de son basculement vers « la gestion de la diversité »
- Les limites des politiques d'EDI : entre instrument de rentabilité ou de justice sociale dans un contexte néolibéral
- Les traductions de la « discrimination positive » dans un contexte européen ou international

---

[5] Westfall, S. (2025, 1er avril). *Trump-backed push for E.U. firms to drop DEI is just "piece of paperwork," U.S. says. The Washington Post.*

[6] Traité d'Amsterdam, 1997 ; Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE ; Charte des droits fondamentaux, 2000

[7] Hill Collins, P., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality.* Cambridge : Polity Press.

[8] Denis, A., Bagayoko, A., Chareyron, S., & L'Horty, Y. (2024). *Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage.* Rapport de l'ONDES.

[9] Défenseur des droits**.** *Prévenir les discriminations dans les parcours de soins : un enjeu d'égalité*. Défenseur des droits, 30 avril 2025.

[10] Felouzis, G. (2024, octobre). *Les inégalités scolaires. Que sais-je ?* no 3985. Paris : Presses Universitaires de France (PUF).

[11] Le Gallo, J., L'Horty, Y., du Parquet, L., & Petit, P. (2019). *Discrimination in access to housing: A test on urban areas in metropolitan France. Economie et Statistique / Economics and Statistics,* (513), 27–45. https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.513.2004

[12] Qu'est-ce que l'antiwokisme ? (2024). *La Revue Nouvelle,* (4). ; Fassin (E.), *Misère de l'anti-intellectualisme. Du procès en wokisme au chantage à l'antisémitisme*, Paris, Textuel, 2024.

- Le rôle de l'Etat dans la mise en place de politiques de lutte contre les discriminations dans les organisations et les avantages et limites des labels et des chartes de diversité
- Le rôle des employés et des organisations syndicales dans la mise en place de politiques et d'actions favorisant la diversité
- L'intersectionnalité dans les actions de lutte contre les discriminations dans les secteurs privé et public
- La conception et la transformation de stratégies d'égalité dans un contexte hostile
- Les actions entreprises pour limiter les politiques de diversité
- Les évolutions récentes de la lutte contre les discriminations ou les freins à la mise en place de stratégies de lutte contre les discriminations dans les organisations

Modalités de soumission des propositions :

La journée d'étude aura lieu le **27 mars 2026**, à l'Université Paris-Est Créteil, au Campus Centre. Elle est organisée avec le soutien des laboratoires CEDITEC, CRHEC, IMAGER et Lab'URBA. Le DU est également bénéficiaire du soutien du programme ERASME.
Les propositions compteront 5 000 signes maximum (espaces et bibliographie compris). Elles devront contenir un titre, la problématique, la méthode et les résultats. Les propositions devront faire figurer une courte présentation biographique : nom, prénom, statut, affiliation institutionnelle, discipline(s), principaux thèmes de recherche et adresse e- mail (10 lignes maximum).
Les propositions retenues seront organisées en panels avec des présentations de 15 à 20 minutes suivies de questions.
Elles devront être envoyées au plus tard le **19 décembre 2025** à cette adresse mail antoine.servel@u-pec.fr.

Les réponses du comité seront communiquées au mois de janvier 2026.

Comité d'organisation : Chloé Buton, CRHEC; Rose Feinte, CRHEC; Nicolas Pallud, IMAGER ; Claire Hancock, LABURBA, Anne-Lise Humain -Lamoure, LABURBA, Karine Chambefort-Kay, IMAGER ; Marie-Alexandra Schneider, IMAGER ; Aude Seurrat, CEDITEC ; Antoine Servel, IMAGER.

Comité Scientifique : Cendrine Marro, UPEC ; Nicanor Tachim, UPEC ; Mame-Fatou Niang, Carnegie-Mellon ; Olivier Esteves, Université de Lille ; Milena Doytcheva, Université de Lille ; Marylène Lieber, Université de Genève ; Kawtar Najib, Université de Liverpool ; Fabrice Dhume, UC Louvain.