



Guide pour une communication équitable

Le pouvoir des mots et des images

Et si nous changions de perspective ?

- Commençons par une devinette, attention vous n'avez que quelques secondes pour répondre ! *Un père et son fils sont victimes d'un grave accident de la route. Le père meurt sur le coup, et le fils, gravement blessé, est transporté en urgence à l'hôpital. Sur place, le chirurgien se présente et déclare : « Je ne peux pas opérer cet enfant, c'est mon fils. » Comment est-ce possible ?*

Vous avez hésité à répondre ? Rien d'étonnant ! Bien que la réponse soit simple — le chirurgien est en réalité la mère du garçon — cette devinette révèle combien nos représentations sont biaisées. Nous avons tendance à associer de façon assez spontanée certaines fonctions, rôles ou qualités aux hommes plutôt qu'aux femmes. Pourquoi ? Parce que notre langage, tout comme les images que nous voyons au quotidien, renforcent l'idée que certains métiers ou attributs sont « naturellement » masculins. Ce conditionnement commence dès notre plus jeune âge et est largement entretenu par l'usage du masculin générique, souvent présenté comme neutre .

Dans leur ouvrage *Le cerveau pense-t-il au masculin ?* (2021), Gygax, Zufferey et Gabriel montrent que le langage influence directement notre perception des femmes et des hommes. Le masculin générique, souvent présenté comme un moyen d'inclure tous les genres, est en fait un outil puissant d'invisibilisation des femmes. Quand nous parlons des étudiants, des enseignants ou des directeurs, nous avons tendance à imaginer des hommes, reléguant ainsi les femmes à l'arrière-plan. Il en va de même pour les images : les représentations visuelles contribuent souvent à renforcer des stéréotypes de genre en mettant en scène des hommes dans des rôles de pouvoir ou de compétence, tandis que les femmes sont souvent reléguées à des rôles secondaires ou stéréotypés.

Faire attention à nos pratiques de communication linguistiques et visuelles est donc une manière de mieux refléter la diversité et l'égalité entre les genres. Ce guide, proposé par Aix Marseille Université dans

le cadre de son plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, n'a pas vocation à imposer des changements, mais à offrir des solutions accessibles pour rendre nos communications plus inclusives et équitables, que ce soit à l'oral, à l'écrit ou dans les visuels que nous utilisons. Vous y découvrirez des stratégies simples, comme l'utilisation des doublets, des formulations épécènes, l'accord de proximité, ainsi que des conseils pour choisir des visuels inclusifs, afin de vous aider à adapter vos pratiques. L'idée n'est pas de bouleverser vos habitudes, mais de contribuer, à travers nos communications quotidiennes, à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce guide propose également un décryptage inédit de la Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. Ce texte, qui suscite toujours de nombreux débats, encadre une partie de nos communications officielles. Nous explorerons les implications de cette circulaire et comment adapter nos pratiques en respectant ses règles, tout en faisant progresser l'inclusivité.

→ Prêtes et prêts à réexaminer vos habitudes de communication ? Ensemble, faisons en sorte que les mots et les images contribuent à plus d'inclusion !

Sommaire

Le pouvoir des mots et des images. <i>Et si nous changions de perspective ?</i>	3
---	---

1 – La communication verbale équitable	6
Les procédés classiques et faciles à mettre en œuvre	8
<i>Les noms de métiers, titres, grades et fonctions</i>	8
<i>Les termes d'adresse, prénoms et civilités d'usage</i>	10
<i>Les doublets complets</i>	12
<i>Les stratégies de neutralisation</i>	13
<i>Les épïcènes au service de la neutralisation</i>	14
Les procédés innovants qui suscitent le débat	16
<i>Les pronoms épïcènes</i>	16
<i>Les doublets abrégés</i>	17
<i>L'accord de proximité</i>	20
Portée de la circulaire du Premier ministre du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal Officiel de la République française : éclairage juridique	22
<i>Les faits : chronologie commentée</i>	22
<i>Les conséquences pour notre Université et ses communautés ?</i>	25

2 – La communication orale équitable en genre	28
--	----

3 – La communication visuelle équitable en genre	32
<i>Prendre conscience des images intériorisées</i>	36
<i>Concevoir des supports de communication visuelle</i>	36
<i>Quelques recommandations complémentaires</i>	38

4 – Communiquer de manière inclusive avec respect, pour toutes les identités de genre et orientations sexuelles	40
--	----

ANNEXES	44
<i>Quiz</i>	45
<i>Liens institutionnels</i>	47
<i>Éléments de bibliographie</i>	48
<i>Guides de communication équitable dans quelques universités francophones</i>	49
<i>Et ailleurs dans le monde</i>	50
<i>Liste des contributions</i>	51



La communication verbale équitabile

Les procédés classiques et faciles à mettre en œuvre

● Les noms de métiers, titres, grades et fonctions

Les noms de métiers socialement valorisés ont longtemps été accordés uniquement au masculin, même lorsqu'ils étaient exercés par des femmes (le professeur, le maître de conférences, le doyen, le président), contrairement aux autres noms de métiers (l'assistante, la secrétaire, la maîtresse d'école). L'évolution de la société a toutefois rendu cet usage obsolète. La norme est aujourd'hui de féminiser les noms de métiers, fonctions, titres et grades à tous les niveaux de l'échelle professionnelle afin de rendre la présence des femmes plus visible.

Cette règle s'applique notamment aux textes publiés au Journal officiel de la République française, comme le rappelle la circulaire « Édouard Philippe » du 21 novembre 2017¹ : « *Lorsqu'un arrêté est signé par une femme, l'auteure doit être désignée, dans l'intitulé du texte, et dans l'article d'exécution, comme 'la ministre', 'la secrétaire générale' ou 'la directrice'.* ».

Comment féminiser les noms de métiers ?

La règle de base est simple : le féminin se forme par l'ajout d'un -e final ! Mais cet ajout s'accompagne souvent d'autres modifications, ce qui donne lieu à une grande variété de désinences : -e (artisane, avocate, laborantine, ingénieure), -ère/ière (conseillère, banquière), -esse (poétesse), -ienne (chirurgienne), -euse (chercheuse), -trice (autrice), etc.

Certaines formes de féminin sont attestées de longue date, d'autres sont apparues plus récemment, si bien que l'usage hésite parfois : auteure ou autrice, chercheuse ou chercheuse, etc. Des formes anciennes ont également été remises au goût du jour : l'historienne de la littérature Éliane Viennot revendique par exemple pour elle-même le titre de professeuse (plutôt que professeure), qui n'est pas un néologisme, puisque ce féminin, quoique peu employé, existe depuis le XVIII^e siècle.

Le saviez-vous ?

En 2019, l'Académie Française s'est prononcée en faveur de la féminisation des noms de métiers, fonctions, titres et grades. Le texte du rapport l'indique :

Celle-ci relève d'une évolution naturelle de la langue, constamment observée depuis le Moyen Âge (on trouve par exemple au Moyen Âge « inventeure », « chirurgienne », « commandante » – ou, plus souvent, des substantifs féminisés par l'intermédiaire du suffixe « -esse », comme dans « venderesse », « mairesse », « chanteresse » ou « devineresse »).

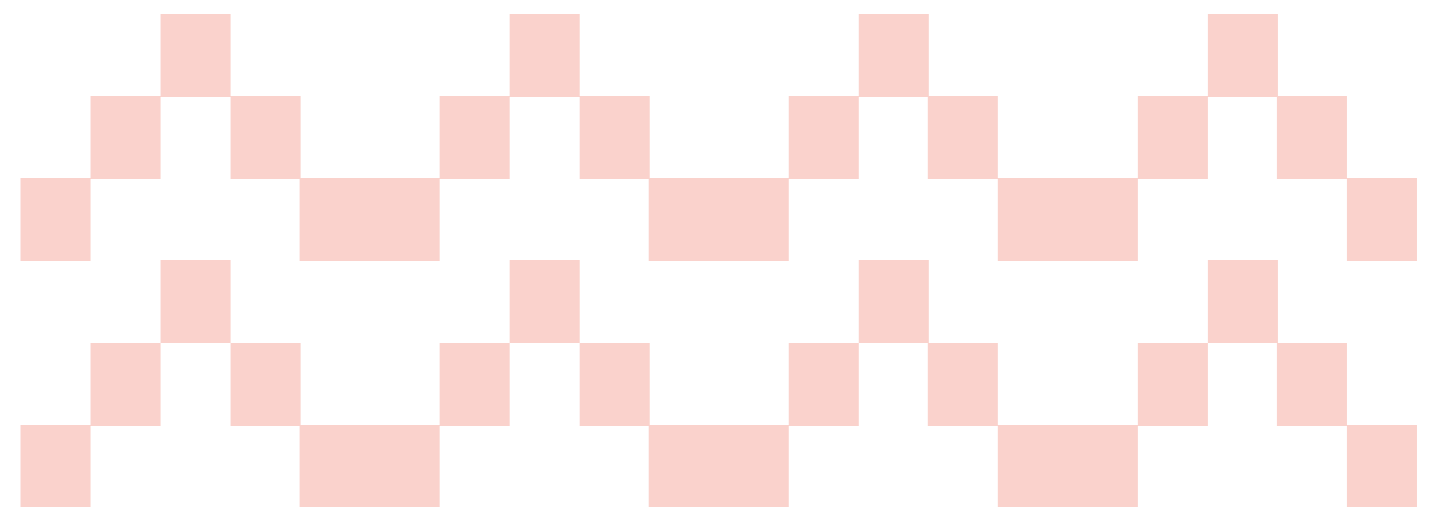
Voir le rapport de l'Académie du 28 février 2019².

Que faire en cas d'hésitation sur une forme de féminin ?

N'hésitez pas à vous référer aux guides existants et disponibles en ligne !

- *Femme j'écris ton nom...* Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, CNRS/INALF, 1999.⁴
- *Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe.* Guide pratique, HCE, 2022.⁵

Pensez aussi à tester vos compétences avec ce quiz que nous avons créé pour vous ! (voir page 45).



→ Petit cabinet de curiosités... pour en finir avec les vieux clichés !

Résistances culturelles à la féminisation

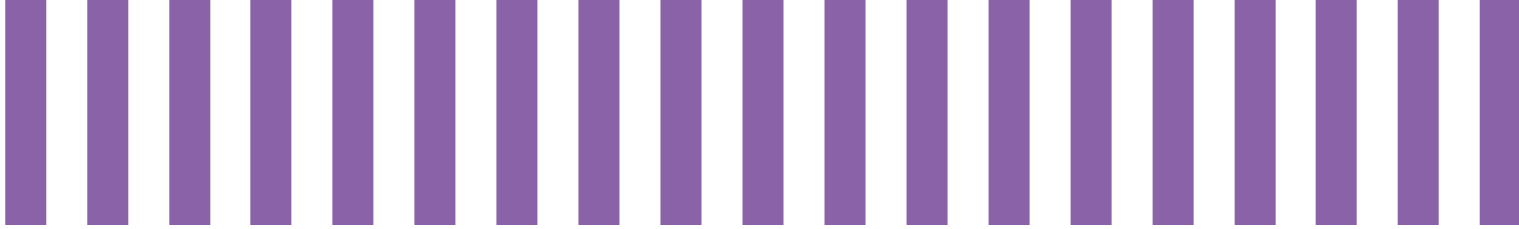


Conversation sur la féminisation des noms de métiers entre un professeur de littérature et une professeure de linguistique :

- La linguiste : C'est passionnant de faire un cours de morphologie aux étudiants sur la féminisation des noms de métier. Ils ont des réactions intéressantes.
- Le « littéraire » : Moi, je trouve que ça ne donne pas de jolis mots.
- La linguiste : Ah bon ? Quoi, par exemple ?
- Le « littéraire » : Eh bien, *écrivaine*, par exemple, ça ne va pas, dans *écrivaine* on entend vaine.
- La linguiste : Parce que dans *écrivain*, on n'entend pas *vain* peut-être ?

Source : « La féminisation des noms de métiers : résistances sociales et solutions linguistiques », Marie-Anne Paveau, *Le français aujourd'hui*, 136, 121-128, 2002.

1 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036068906>
2 <https://www.academie-francaise.fr/actualites/la-feminisation-des-noms-de-metiers-et-de-fonctions>
3 <https://www.elianeviennot.fr/>
4 <https://www.atilf.fr/publications/ouvrages/ouvrages-publies/femme-jecris-ton-nom/>
5 <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/guide-pour-une-communication-sans-stereotypes-de-sexe>



→ Devinette !

Depuis quand ne doit-on plus utiliser mademoiselle dans les formulaires administratifs ?

- a) Ce terme est toujours en usage !
- a) Depuis 2012.
- c) Depuis 1967.

Réponse :

« La circulaire FP n° 900 du 22 septembre 1967 du ministère d'État chargé de la fonction publique et de la réforme administrative relative à l'appellation « Madame » concernant les femmes célibataires précise que « l'emploi de l'une ou l'autre de ces formules [Madame ou Mademoiselle] est une question d'usage et ne constitue en aucune manière un des éléments de l'état civil des intéressées. » De plus, la circulaire FP-1172 du secrétaire d'État auprès du Premier ministre relative aux mentions particulières de l'état civil dans les correspondances administratives adressées aux femmes, du 3 décembre 1974, complète que « ces mentions n'ont aucune justification légale ou réglementaire » .

Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-121388QE.htm>

La circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012 de François Fillon est un rappel aux administrations « d'éliminer autant que possible de leurs formulaires et correspondances les termes 'Mademoiselle', 'nom de jeune fille', 'nom patronymique', 'nom d'épouse' et 'nom d'époux', en leur substituant respectivement les termes 'Madame', 'nom de famille' et 'nom d'usage'. Les formulaires déjà édités pourront néanmoins être utilisés jusqu'à épuisement des stocks. »

● Les termes d'adresse, prénoms et civilités d'usage

Ces termes permettent d'amorcer ou de maintenir la communication avec la personne à qui l'on s'adresse, à l'oral comme à l'écrit. Selon la proximité entre les partenaires de l'interaction, il est d'usage de se vouvoyer ou de se tutoyer, de s'appeler par son nom ou par son prénom, d'utiliser les tournures « Madame » ou « Monsieur » lorsque la relation est plutôt distante, etc.

L'appellation « Mademoiselle » a quant à elle longtemps été utilisée pour désigner une femme célibataire et/ou perçue comme jeune. Mais cette convention instaurait une dissymétrie selon le sexe, puisque pour les hommes, quel que soit leur âge et leur statut marital, le terme employé était invariablement « Monsieur ».

Dans une société qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes, une telle différence de traitement peut être perçue comme infantilisante, voire discriminatoire ; l'appellation « Mademoiselle » n'a par ailleurs aucune valeur juridique, comme cela était déjà rappelé dans la résolution de l'UNESCO intitulée « Pour un langage non sexiste »⁶ dont la première édition date de 1987 !

Un exemple à ne pas suivre : altercation à l'Assemblée nationale, le 7 octobre 2014, entre Sandrine Mazetier et Julien Aubert

S'adressant à la vice-présidente de l'Assemblée nationale, le député s'obstine à employer la formule « Madame le Président » au lieu de « Madame la Présidente » malgré les protestations de Sandrine Mazetier s'appuyant sur le règlement de l'Assemblée. Bilan : Rappel à l'ordre avec inscription au procès-verbal pour le député récalcitrant... et perte d'un quart de son indemnité parlementaire pendant un mois : 1378 euros tout de même...

Archive INA : https://www.ina.fr/ina-eclair-actu/video/5354191_001_026/assemblee-nationale-un-depute-manque-de-respect-a-la-presidente-de



Oh là là, ça devient compliqué de s'adresser à quelqu'un !

Mais non, avec un peu de bienveillance, tout le monde peut y arriver ! Voici une astuce toute simple : si vous avez une hésitation, demandez à la personne à qui vous parlez/écrivez comment elle souhaite qu'on s'adresse à elle... et respectez son choix.

6 Guidelines on gender-neutral language: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377299.locale=fr>

● Les doublets complets

Ces formes dédoublées, « doublets » ou « doublons » sont utilisés en remplacement du masculin générique. Le procédé consiste à coordonner ou juxtaposer les termes féminins et masculins.

Astuce

Dédoubler, c'est bien gentil, mais dans quel ordre ? Certains guides de communication équitable préconisent l'ordre alphabétique⁷, d'autres recommandent de placer systématiquement le féminin en tête⁸. D'autres encore suggèrent de laisser cet ordre libre⁹, ce qui a un double avantage :

- Lorsqu'on s'exprime spontanément à l'oral, on n'a pas envie de réfléchir à l'ordre alphabétique avant de prononcer sa phrase !
- Lorsqu'il y a un mot à accorder (adjectif, participe), il est judicieux de placer le terme masculin à proximité.

Exemple :

→ **Les étudiantes et étudiants inscrits, mais : les nouveaux étudiants et étudiantes.**

Ici « accord de proximité » (voir plus loin) et règle du « masculin générique » se confondent, ce qui évite les discussions sur le caractère grammatical ou non de l'accord de proximité !

Quid du masculin générique ?

Le guide de l'Université de Liège (2019)¹⁰ recommande avec pragmatisme d'éviter l'emploi trop fréquent du masculin générique, sans toutefois le proscrire totalement. Il s'agit « d'en faire un emploi raisonnable, en veillant à ce que la visibilité des femmes soit tout de même assurée par ailleurs dans le texte ».

7 Université de Berne (sous 4.1).


8 Université de Neuchâtel (p.10, recommandation n°3).

9 Cf. Aide-mémoire Université du Québec, Université de Laval (p.9, a.)

10 https://www.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2019-09/guide_egalite_dans_la_langue_-_version_finale_web.pdf

11 <https://www.charles-de-gaulle.org/lhomme/dossiers-thematiques/droit-de-vote-femmes/>

12 <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/video/i00012423/charles-de-gaulle-francaise-francais-aidez-moi>

× Masculin générique	→ Doublets 
<ul style="list-style-type: none"> • Bonjour à tous • Chers directeurs • Les étudiants • Ils s'inscrivent • Un comptable 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonjour à toutes et tous • Chères directrices, chers directeurs • Les étudiantes ou les étudiants • Ils et elles s'inscrivent • Un ou une comptable

Anecdote

Le Général de Gaulle s'adressait déjà explicitement aux femmes¹¹ dans ses discours !

→ « Il faisait bien sombre hier... ce soir, il y a de la lumière... Françaises, Français, aidez-moi ! » (1958).¹²

Pour aller plus loin

Eliane Viennot, « Le langage inclusif n'est pas une nouveauté », *The Conversation*, 15 octobre 2018 : <https://theconversation.com/francaises-francais-le-langage-inclusif-nest-pas-une-nouveaute-104622>

● Les stratégies de neutralisation

Remplacer le masculin générique par des formes dédoublées a l'avantage de rendre le féminin plus visible, mais l'inconvénient de prendre plus de place à l'écrit et d'être plus long à prononcer à l'oral. Pour éviter de trop alourdir les phrases, une solution complémentaire consiste à neutraliser l'opposition féminin/masculin en employant des tournures neutres. Voici quelques stratégies pour y parvenir. Cette liste de stratégies neutralisantes ne se prétend pas exhaustive... À vous d'exprimer votre créativité en la matière !

× Masculin générique	→ Formulations englobantes
<ul style="list-style-type: none"> • Les enseignants • Les étudiants • Les directeurs • Les chefs de service 	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe enseignante, le corps enseignant • La communauté/population étudiante • La direction • Le personnel d'encadrement

Pensez à utiliser des noms collectifs et autres expressions désignant des entités administratives

× Masculin générique	→ Passage au pluriel
<ul style="list-style-type: none"> • Le responsable, le spécialiste, le titulaire, le collègue, le gestionnaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Les responsables, les spécialistes, les titulaires, les collègues, les gestionnaires

L'article défini a l'avantage d'être épécènes au pluriel.

× Masculin générique	→ Alternance voix passive / voix active
<ul style="list-style-type: none"> • X % des participants ont été reçus à cette épreuve • Les étudiants doivent déposer leur mémoire avant telle date 	<ul style="list-style-type: none"> • On enregistre X % de réussite à cette épreuve • Le mémoire doit être déposé avant telle date

Selon le cas, la voix passive ou la voix active permet une formulation neutre.

× Masculin générique	→ Style nominal
<ul style="list-style-type: none"> • Les candidats seront évalués en janvier • Les vacataires sont recrutés au fil de l'eau 	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation aura lieu en janvier • Le recrutement des vacataires se fait au fil de l'eau

Ici le sujet personnel au masculin générique est remplacé par un nom déverbal (dérivé d'un verbe).

× Masculin générique	→ Deuxième personne
<ul style="list-style-type: none"> • Le demandeur doit impérativement renseigner le formulaire 1000-DCFZVW-EOZA et le déposer dans l'application avant telle date. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vous devez impérativement renseigner le formulaire 1000-DCFZVW-EOZA et le déposer dans l'application avant telle date.




En vous adressant directement à la personne, vous rendez votre communication plus vivante (pas pour autant moins tatillonne) !

× Masculin générique	→ Construction infinitive
<ul style="list-style-type: none"> • Chers collègues, je vous rappelle que chacun doit débarrasser sa vaisselle de l'évier ! 	<ul style="list-style-type: none"> • Merci de ne pas laisser traîner sa vaisselle dans l'évier !

L'infinitif met en revanche plus de distance, ce qui peut avoir aussi son intérêt !

● Les épïcènes au service de la neutralisation

Les mots dits *épïcènes* ont la même forme au masculin et au féminin. Avec ces substantifs (*la personne, le témoin*), ces adjectifs (*jeune, riche, tranquille*) ou ces pronoms (*je, tu, nous, vous*), l'opposition masculin/féminin pour désigner les êtres humains se trouve neutralisée. Vous pouvez donc utiliser les épïcènes pour rendre votre communication plus équitable en genre :

 Le candidat doit déposer son dossier <i>3^e personne : masculin générique</i>	 Le candidat ou la candidate doit déposer son dossier. <i>3^e personne : doublet</i>	 → Vous devez déposer votre dossier. <i>2^e personne : formulation épïcène</i>
---	---	---

Les épïcènes en genre et en nombre

Les substantifs épïcènes ont un genre grammatical qui peut être fixe : seulement féminin (*une personne*), seulement masculin (*un témoin*), ou variable : masculin et féminin (*un/une élève*).

Au singulier, les noms épïcènes à genre variable sont normalement précédés d'un article portant une marque de genre (*un/une ; le/la*). Au pluriel en revanche, le genre n'est plus marqué par l'article (*des ; les*). La neutralisation fonctionne alors parfaitement :

Un/une artiste, le/la journaliste <i>Dédoublément de l'article au singulier</i>	→ Les artistes, les journalistes <i>Formulations épïcènes au pluriel</i>
--	--

Le succès actuel des épïcènes

Certains substantifs de genre masculin désignant des fonctions longtemps réservées aux hommes tendent aujourd'hui à rejoindre le groupe des épïcènes à genre variable. Leur finale en -e rend possible l'accord de l'article au féminin sans modification de la base nominale.

Un maire, un ministre Madame le Maire / le Ministre <i>Article uniquement masculin</i>	→ Un/une maire¹³, un/une ministre → Madame la Maire / la Ministre <i>Formulations épïcènes au pluriel</i>
--	--

¹³ A propos du suffixe féminin en -esse (*mairesse, poétesse...*) aujourd'hui ressenti comme désuet, voir notamment *Femme, j'écris ton nom* (1999 : 22).



Ce procédé économique se révèle aussi très utile : disposer d'un seul mot pour les deux genres en faisant juste varier l'article (*un/une ; le/la*) permet d'échapper aux discussions sur la désinence appropriée pour féminiser tel substantif (*un auteur... une auteure ou une autrice ?*), sur les connotations dépréciatives associées à telle forme de féminin (*une coureuse, une entraîneuse ?*), ou encore sur les questions d'homonymie (*une dépanneuse, une liseuse ?*).

Certes, tous nos substantifs n'ont pas une finale en -e, mais les exemples sont tout de même nombreux, notamment parmi les noms de métiers et assimilés :

Un/une...

- *analyste*
- *allergologue*
- *architecte*
- *astronaute*
- *biologiste*
- *cinéaste*
- *chimiste*
- *comptable*
- *commissaire*
- *diplomate*
- *gendarme*
- *juge*
- *libraire*
- *notaire*
- *orfèvre*
- *ostéopathe*
- *peintre*
- *pilote*
- *psychothérapeute*
- *radiologue*
- *urbaniste*
- *vétérinaire...*

À vous de compléter cette liste à la Prévert !

Les procédés innovants qui suscitent le débat

● Les pronoms épiciques

Si l'emploi de termes épiciques a d'abord pour effet de neutraliser l'opposition masculin/féminin, comme on l'a vu avec les substantifs, il peut aussi favoriser le dépassement de cette opposition binaire et l'ouverture à la pluralité des genres. La création de nouveaux pronoms épiciques, non genrés, tels que le néologisme *iel*, va dans ce sens.

Fin 2021, l'initiative du *Robert* d'intégrer ce néo-pronom dans la version en ligne de son dictionnaire avait suscité de vives réactions sur les réseaux sociaux, dans certains médias et dans une partie de la classe politique. L'éditeur avait justifié son choix en expliquant d'une part que son usage, certes encore faible, était en forte croissance, et d'autre part que la mission du *Robert* était « d'observer l'évolution d'une langue française en mouvement, diverse, et d'en rendre compte. »¹⁵

En 2023, le pronom *iel* a également trouvé sa place dans l'édition papier sans que cela ne provoque autant d'émotion.

Et dans les autres langues ?

En suédois, le pronom neutre *hen* a été créé dès les années 60, en complément du féminin *hon* et du masculin *han*, même si son usage ne s'est réellement développé que dans les années 2000¹⁶. Il a été intégré au dictionnaire de l'Académie suédoise en 2015.

En anglais, le pronom de troisième personne *they* (habituellement pluriel) tend aujourd'hui à s'utiliser également au singulier pour désigner une personne de genre indéterminé ou non binaire. Cet emploi est attesté dans le dictionnaire d'anglais américain *Merriam-Webster*¹⁷ depuis 2019 ; il est également mentionné dans le guide de rédaction neutre en genre du Parlement britannique¹⁸.

Définition de *iel* dans le *Robert Dico en ligne*¹⁴

[rare] Pronom personnel sujet de la troisième personne du singulier (iel) et du pluriel (iels), employé pour évoquer une personne quel que soit son genre. Iel se définit comme non binaire.

→ Les stagiaires ont reçu les documents qu'*iels* doivent signer.

En allemand, le pronom *sier* a été créé par fusion des pronoms de troisième personne du singulier féminin et masculin (*sie* + *er*), mais il est en concurrence avec d'autres propositions similaires (telles que *sie*er*, *si_er*, *xier*, etc.) et son usage reste très marginal.

En portugais, le néo-pronom *ile* permet de neutraliser l'opposition masculin/féminin (*ele/ela*).

En espagnol, c'est la forme inclusive *elle* qui joue ce rôle à côté des pronoms *el/ella*. Comme en français, ces néologismes ont un statut expérimental.

Conclusion

La création du pronom *iel* s'inscrit dans un processus sociologique et linguistique qui n'est pas spécifique au français.¹⁹

● Les doublets abrégés (point médian)

Les doublets complets consistent à coordonner le masculin et le féminin (*l'étudiante ou l'étudiant*), comme on l'a vu plus haut. La forme abrégée des doublets est une convention d'écriture expérimentée depuis quelques années dans le cadre de l'écriture dite *inclusive*, mais qui n'a pas acquis le statut de norme. Ces doublets abrégés permettent de contracter le masculin et le féminin en un seul mot, les deux terminaisons étant séparées par un signe typographique, en général un point dit *médian*²⁰ : *l'étudiant·e, l'enseignant·e*.

Comment faire le point médian ?

Système/Appareil	Méthode
PC (Windows)	Maintenez 'Alt' et tapez '0183' sur le pavé numérique, puis relâchez 'Alt'.
Mac	Appuyez sur 'Alt' + 'Maj' + 'F'. Ou utilisez la Visionneuse de caractères : Allez dans 'Édition' > 'Emoji et symboles' (ou utilisez 'Ctrl' + 'Cmd' + 'Espace'), tapez 'point médian' pour le trouver.
Linux	Appuyez sur 'Alt Gr' + '.' (varie selon le type de clavier). Ou via l'unicode : 'Ctrl' + 'Shift' + 'u', entrez '00B7' et appuyez sur 'Entrée'.
iPhone/iPad	Maintenez la touche '.' du clavier virtuel et choisissez le point médian (·) dans les options.
Android	Selon le clavier utilisé (Gboard, Samsung, etc.), maintenez la touche '.' ou utilisez les options de symboles pour trouver le point médian (·).
→ Astuce	Faute de touche unique dédiée sur les claviers, le point médian est souvent placé par commodité sur la ligne de base : <i>l'étudiant.e, l'enseignant.e</i> .

Mais ça doit rester lisible !

C'est exact ! Dans un souci de lisibilité, mieux vaut utiliser les doublets abrégés avec parcimonie²¹ et lorsque le féminin se forme simplement par l'ajout d'un e : *l'étudiant·e inscrit·e, présent·e*. Pour former le pluriel, le plus simple est d'ajouter un s final sans point supplémentaire²² : *les étudiant·es inscrit·es, présent·es*.

Il y a des restrictions selon les types de texte ?

Eh bien oui ! En France, l'emploi des doublets abrégés n'a pas sa place dans les textes réglementaires²³ dont vous trouverez un **décriptage en page 22**. En revanche ils sont tolérés dans les textes non officiels et lorsque l'espace disponible est limité : textes courts, tableaux, formulaires, affiches, etc.

¹⁴ <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/iel> (consulté le 14/02/2025)

¹⁵ <https://dictionnaire.lerobert.com/dis-moi-robert/raconte-moi-robert/mot-jour/pourquoi-le-robert-a-t-il-integre-le-mot-iel-dans-son-dictionnaire-en-ligne.html>

¹⁶ Le Bouteillec, N. (2020). « Hen et la quête de l'égalité en Suède », *Cahiers du Genre*, 2020/2(69), 205-229.

¹⁷ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/they>

¹⁸ <https://www.interlawdiversityforum.org/guide-to-gender-neutral-drafting>

¹⁹ Cf. Luca Greco : « La création de pronoms non binaires n'est pas une exception française », in : *Le Monde*, 16/12/2021, p.33.

²⁰ Le trait d'union est parfois utilisé, comme par exemple dans le guide de l'Université de Genève (2020 : 4), comme dans celui de l'Université de Neuchâtel (2019 : 10).

²¹ C'est ce que préconise l'Université de Québec dans sa « stratégie 4 » (2021 : 19)

²² Solution recommandée notamment dans le guide de Paris-Saclay (2021 : 10).

²³ Voir la circulaire ministérielle du 21 novembre 2017.

Et on abandonne la barre oblique ?

Pas forcément ! Lorsqu'il y a un choix à effectuer entre les termes masculin ou féminin (pronom, déterminant), ou entre les terminaisons m/f (parce que le féminin ne se forme pas juste par l'ajout d'un e), la barre oblique permet de bien marquer cette alternance : *il/elle* ; *cher/chère collègue* ; *le/la responsable* ; *directeur/trice*.

Nota Bene :

En dehors de l'écriture *inclusive*, la barre oblique est couramment utilisée, par exemple pour remplacer une conjonction de coordination (*et/ou*), dans les formulaires (*oui/non, vrai/faux*), mais aussi dans des textes rédigés (*l'enseignement/apprentissage des langues, la différence artisan/bourgeois* ²⁴).

Pour aller plus loin

La dualité homme/femme fait aujourd'hui débat et certains pays commencent à reconnaître l'existence d'un troisième sexe/genre (neutre, non-binaire, intersexe, fluide, X) dans les documents d'état civil. Pour symboliser cette diversité dans les doublets abrégés, l'usage du tiret bas ²⁵ (*underscore*) tend à se développer en concurrence avec le point médian : *l'étudiant_e*.



Focus sur un éclairage scientifique : l'influence du masculin générique et des formes inclusives

Plusieurs études montrent que la manière dont les métiers sont formulés influence non seulement la perception de la répartition des genres, mais aussi l'estimation des compétences et du succès des femmes et des hommes. En comparant le masculin dit « générique » avec des formulations inclusives (doublets complets ou point médian), on aboutit à quelques résultats marquants. Verweken et al. (2015) ont montré que lorsque des métiers sont présentés au masculin générique (ex. : « informaticiens »), les « adolescentes et adolescents estiment que les hommes ont plus de chances d'y réussir. En revanche, l'utilisation de formes inclusives (« informaticiennes et informaticiens ») conduit à une perception plus équilibrée des chances de réussite entre femmes et hommes. Plus récemment, Xiao et al. (2023) ont étudié l'impact des différentes formulations linguistiques (masculin générique, doublet et point médian) sur la perception de la répartition femmes-hommes dans des métiers stéréotypés comme masculins, neutres ou féminins.

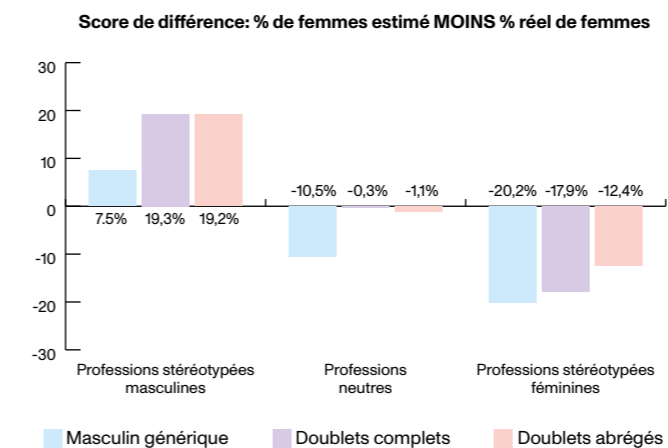
Le tableau ci-dessous présente des exemples de métiers dans chacune des trois catégories, ainsi que les différentes formulations.

Stéréotype	Masculin générique	Doublets complets	Doublets abrégés ²⁶
Masculin	Électriciens	Électriciens et électriciennes	Électricien.ne.s
Neutre	Musiciens	Musiciens et musiciennes	Musicien.ne.s
Féminin	Assistants maternels	Assistants maternels et assistantes maternelles	Assistant.e.s maternel.le.s

²⁴ Cf. *Le Bon Usage* en ligne §136 (Consulté le 06/07/2022).

²⁵ Solution proposée par l'Université de Berne (2020 : 14).

²⁶ Dans ce guide, nous recommandons d'utiliser un seul point médian par mot : donc « *électricien·nes* », « *musicien·nes* », « *assistant·es maternel·les* ». La graphie présentée dans le tableau est celle des auteures de l'étude.



→ Un score négatif indique une sous-estimation du pourcentage des femmes par rapport à la réalité.

Professions neutres :

Pour les métiers perçus comme neutres en termes de genre, le masculin générique conduit à sous-estimer la présence des femmes. En revanche, les formulations inclusives (doublet et point médian) permettent d'annuler ce biais et de se rapprocher des proportions réelles.

Professions stéréotypées :

Dans les métiers stéréotypés, qu'ils soient majoritairement masculins ou féminins, les deux types de formulations, masculine et inclusive, entraînent des écarts par rapport à la réalité. Pour les professions stéréotypées masculines, les formes inclusives surestiment la présence des femmes, tandis que pour les professions stéréotypées féminines, bien que les formes inclusives réduisent l'écart, elles ne parviennent pas à corriger entièrement la sous-estimation provoquée par le masculin générique.

Ces résultats montrent que les formulations linguistiques ne sont jamais neutres et qu'elles influencent fortement la manière dont nous percevons la répartition des genres dans les métiers.

● Accord de proximité (alternative à la règle du masculin générique)

Qu'est-ce que l'accord de proximité ?

Nous avons appris à l'école que les adjectifs et participes passés s'accordent en genre et en nombre avec le nom auquel ils se rapportent :

→ *Quels gentils garçons ! Quelles gentilles filles !*

En présence de plusieurs noms de genres différents, la règle consiste à accorder au masculin²⁷. On a coutume de dire que c'est « le masculin qui l'emporte », même si cela peut choquer l'oreille :

→ *Des garçons et des filles bien gentils.*

Pour éviter le voisinage immédiat d'un nom féminin et d'un adjectif au masculin, une astuce consiste à rapprocher le nom masculin du terme à accorder :

→ *Des filles et des garçons bien gentils.*

L'accord de proximité consiste quant à lui à faire l'accord en genre avec le nom le plus proche :

→ *Des garçons et des filles bien gentilles.*

La norme actuelle, qui prescrit d'accorder au masculin, induit toutefois une surreprésentation de ce genre grammatical au détriment du féminin. Développer l'usage de l'accord « de proximité », dit aussi de voisinage ou de contiguïté, permettrait d'y remédier.

Que penser de l'accord de proximité aujourd'hui ?

Argument contre :

Utiliser l'accord de proximité pour rendre la langue plus équitable ne se justifie pas. En effet le genre grammatical est arbitraire et ne doit pas être confondu avec le genre/ sexe biologique. Le masculin est à considérer comme un genre neutre, générique et englobant en français³⁰.

Argument pour :

Pour les noms de personnes, le genre grammatical n'est pas arbitraire mais le plus souvent motivé par le genre biologique. Accorder systématiquement au masculin les participes et adjectifs portant sur des groupes mixtes est aujourd'hui perçu, qu'on le veuille ou non, comme une marque d'androcentrisme et comme une discrimination par une partie de la communauté linguistique. Il est donc compréhensible que l'usage évolue.

Le saviez-vous ?

L'accord de proximité n'est pas une invention récente. Il est attesté de longue date en français : « *Il ne fist prendre que ceux qui avoient encor leur peres et leur meres vivantes* » (1623)²⁸.

Dès le XVII^e siècle, cet accord a été critiqué par les grammairiens²⁹ au nom de la primauté du masculin, ce qui peut expliquer sa raréfaction en langue moderne : « *Il faudroit dire [...] que le genre masculin estant plus noble, doit predominer toutes les fois que le masculin et le féminin se trouvent ensemble* » (Vaugelas 1647/2009 : 256).

En dépit de ce jugement de valeur, Vaugelas hésite à valider l'accord au masculin, « *car l'oreille a de la peine à s'y accommoder, parce qu'elle n'a point accoustumé de l'ouir dire de cette façon* » (ibid.).



Mais alors... comment faire ?

Rien ne vous empêche d'utiliser l'accord de proximité dans votre communication quotidienne, en privé comme à l'université – hors situation d'examen (sauf si l'enseignant-e l'autorise) ou rédaction de textes réglementaires, afin de ne pas vous voir opposer la circulaire « Edouard Philippe » de 2017.

Dans l'usage linguistique comme ailleurs, la liberté ne s'use que si l'on ne s'en sert pas...

27 Cf. Grévisse, Le Bon Usage, §442 Donneurs différant par le genre ou la personne [en ligne] (consulté le 24/10/2022)

28 Cité dans Vaugelas (1647/2009 : 256/ notes de bas de page n°5 de Zygmunt Marzys).

29 Selon Éliane Viennot (2017 : 64), Malherbe serait le premier à s'être prononcé contre ce type d'accord.

30 Cette approche est défendue notamment par Moreau (2019) et van Raemdonck (2019).

Portée de la circulaire du Premier ministre du 21 novembre 2017

Circulaire relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal Officiel de la République française : éclairage juridique

● Les faits : chronologie commentée

21 novembre 2017

La circulaire dite « Edouard Philippe » relative à la féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République est publiée au journal officiel.³¹

Cette circulaire édicte plusieurs règles grammaticales spécifiquement applicables à la rédaction de certains actes issus des administrations françaises et en impose le respect à tous les agents relevant de l'administration d'État. Dans les grandes lignes, ces règles sont les suivantes :

- Obligation dans les textes réglementaires d'utiliser le masculin générique, « forme neutre », pour désigner indifféremment une femme ou un homme ;
- Obligation dans les textes désignant la personne titulaire d'une fonction, ainsi que dans les actes de nomination publiés au *Journal officiel* d'utiliser le féminin pour désigner spécifiquement une femme ;
- Obligation dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au *Journal officiel* d'utiliser conjointement le féminin et le masculin pour désigner indifféremment une femme ou un homme « *afin de ne pas marquer de préférence de genre* » ;
- Interdiction dans les textes en particulier destinés à être publiés au *Journal officiel* d'utiliser le point médian pour contourner la règle du masculin générique.

L'émoi dans le monde universitaire est immédiat. La question de savoir si un Premier ministre peut légalement établir par circulaire des prescriptions et limites à l'usage de certaines formes d'écriture dite inclusive est alors posée, et plusieurs arguments de droit sont invoqués.

En effet, en droit français, une circulaire doit, par principe, se limiter pour son auteur à sensibiliser les services et agents placés sous son autorité sur le cadre légal et réglementaire régissant les missions qu'ils doivent mettre en œuvre. Dès lors, une circulaire doit normalement se borner à dire le droit posé par d'autres textes juridiques (traités, lois, décrets, etc.) et ne permet pas à son auteur de rajouter quoi que ce soit à l'ordonnancement juridique. En outre, les universités étant des établissements publics à caractère scientifique et culturel, jouissant de la personnalité morale et de l'autonomie financière, le Premier ministre ne peut rien leur imposer directement. Sachant qu'il en va évidemment de même pour les enseignants-chercheurs qui bénéficient de libertés académiques les excluant nécessairement du champ d'application de toute instruction.

Ainsi, la circulaire du 21 novembre 2017 semblait-elle doublement illégale. Mais c'est là méconnaître la richesse du droit français en nombre d'exceptions, y compris en ce qui concerne la portée de certaines circulaires ou le pouvoir reconnu à de rares autorités administratives d'édicter des normes générales et impératives s'imposant, sauf exception, à tous les fonctionnaires d'État.

C'est d'ailleurs ce que va rappeler le Conseil d'État début 2019 suite à sa saisine par une association favorable à l'écriture inclusive³², puis le tribunal administratif de Grenoble dans le cadre d'un recours impliquant directement une université ayant approuvé des statuts de son service langues rédigés en écriture inclusive.

28 février 2019

Le Conseil d'État confirme la légalité de la circulaire du 21 novembre 2017 et rejette les recours formés par l'association requérante³³.

En premier lieu, la haute juridiction administrative rappelle qu'il est toujours permis au Premier ministre, sur le fondement des dispositions de l'article 21 de la Constitution en vertu desquelles il dirige l'action du Gouvernement, d'adresser, même sous forme de circulaire, aux membres du Gouvernement et aux administrations placées sous leur autorité des instructions prescrivant d'agir dans un sens déterminé.

En second lieu, le Juge du Palais royal estime que ni la constitution, ni les traités de l'Union européenne, ni la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ni la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ni la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ni l'ordonnance de Villers-Cotterêts du 25 août 1539, ni aucun autre texte ou principe général du droit n'interdit au Premier ministre de poser et d'imposer les règles grammaticales et syntaxiques, tout du moins pour celles contenues dans la circulaire du 21 novembre 2017 déferée.

En conséquence, le Premier ministre peut légalement prescrire par voie de circulaire, pour des raisons d'intelligibilité et de clarté de la norme, à tous les membres du Gouvernement de donner instruction aux services placés sous leur autorité d'appliquer un certain nombre de règles grammaticales et syntaxiques dans le cadre de rédaction de leurs actes administratifs, en particulier pour ceux destinés à être publiés au *Journal officiel* de la République française.

11 mai 2023

Le tribunal administratif de Grenoble répond à l'autre question relative à la possible application de l'interdiction de l'écriture inclusive à une université en annulant la délibération du 16 juillet 2020 par laquelle le Conseil d'administration de l'université de Grenoble-Alpes avait approuvé les nouveaux statuts du service des langues utilisant le point médian³⁴.

Le tribunal motive alors son arrêt par le fait que, tout d'abord, « *La clarté et l'intelligibilité de la norme [juridique] constituent un objectif de valeur constitutionnelle³⁵ auquel doivent satisfaire [tous] les actes administratifs* », tout en reconnaissant que « *le degré de clarté attendu de ce type de texte dépend de ses nature et fonction.* » Puis, il constate que « *la plupart des articles des statuts en litige étaient rédigés en écriture « inclusive » consistant à décliner, autour d'un point médian, les formes masculine et féminine des mots variables.* » Pour enfin relever que « l'usage d'un tel mode rédactionnel a pour effet de rendre la lecture [des nouveaux statuts du service des langues] malaisée alors même qu'aucune nécessité en rapport avec l'objet de ce texte, qui impose, au contraire, sa compréhensibilité immédiate, n'en justifie l'emploi. »

Sans directement viser la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, le juge administratif de Grenoble rappelle ainsi que « *la nécessité de respecter les principes de clarté et d'intelligibilité de la norme juridique constitue un objectif de valeur constitutionnelle auquel doivent satisfaire tous les actes administratifs* », qu'ils soient de portée réglementaire ou individuelle, ou édictés par le Premier ministre ou toute autre autorité administrative, fût-elle universitaire.

31 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036068906>

32 Requête de l'association « Groupement d'information et de soutien sur les questions sexuelles et sexuées » (GISS).

33 Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 28 février 2019, 417128. <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038186296/>

34 Le TA avait été saisi en 2020 par un enseignant d'anglais de la faculté concernée par ces statuts.

35 Cons. Const., décision n° 2005-514 DC, 28 avr. 2005, cons. 14.

Et pour demain ?

Suite aux jurisprudences de 2019 et 2023, le droit positif applicable à l'écriture désormais majoritairement entendue comme inclusive, c'est-à-dire se traduisant principalement en une pratique rédactionnelle et typographique visant à mobiliser le point médian, semblait s'être stabilisé. Mais c'était là sans compter sur le fait que le Droit est aussi un discours politique, voire un discours du politique.

Preuve en est donnée par l'adoption par le Sénat, le 30 octobre 2023 d'une proposition de loi³⁶ visant « à protéger la langue française des dérives de l'écriture dite inclusive » dont l'objectif principal était de garantir l'intelligibilité du français écrit en interdisant, pour certains textes, les pratiques rédactionnelles et typographiques reposant, d'une part, sur l'introduction des mots dits « grammaticaux » constituants des néologismes tels que « *iel* », une contraction de « *il* » et « *elle* », ou « *celleux* », contraction de « *celles* » et « *ceux* ».

Et d'autre part, de façon désormais plus classique, en interdisant les pratiques rédactionnelles et typographiques visant à substituer à l'emploi du masculin, lorsqu'il est utilisé dans un sens générique, une graphie faisant ressortir l'existence d'une forme féminine (point médian). En outre, la proposition sénatoriale prévoyait d'instituer une nullité générale pour tous les actes juridiques retenant l'usage de l'écriture dite inclusive pour les deux formes précédemment définies.

Une fois adoptée par le Sénat, cette proposition de loi a logiquement été transmise à la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale qui va alors largement l'amender. En effet, après avoir rebaptisé le texte sénatorial³⁷, la commission de l'Assemblée est revenue à la seule définition du point médian posée par la circulaire du 21 novembre 2017. Quant à l'article instituant une nullité générale pour tout acte juridique retenant l'usage de l'écriture dite inclusive, il a été purement et simplement supprimé. Enfin, un amendement, voté en commission, est venu préciser que l'usage du point médian serait interdit dans les écoles, les collèges et

les lycées³⁸, ainsi que pour l'ensemble des examens et concours, mais que cette interdiction ne s'appliquerait pas aux établissements d'enseignement supérieur publics et privés, sauf pour les examens, les concours et les épreuves de contrôle continu.

Au résultat, et en l'état actuel du contenu rédactionnel de la proposition de loi, nous ne devrions donc pas assister à une révolution du droit posé par la circulaire du 21 novembre 2017, mais simplement à sa possible « ascension » à un niveau législatif et à un possible élargissement de son champ matériel d'application.

À ce dernier titre, la rédaction de la proposition de loi telle qu'adoptée par la commission de l'Assemblée prévoit, en effet, que l'emploi du point médian serait également interdit dans les publications, revues et communications diffusées en France et émanant d'une personne morale de droit public ou d'une personne privée exerçant une mission de service public. Mais ceci dépendra, bien sûr, de la présentation de cette proposition pour adoption de l'hémicycle de l'Assemblée nationale et, si elle est adoptée en l'état, de la poursuite avec succès la navette législative.

Or, les débats, plutôt houleux, qui ont eu lieu au sein de la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale peuvent laisser penser que les deux chambres envisagent désormais de faire, au moins, une pose sur un débat dont l'urgence n'est peut-être plus politiquement manifeste. Affaire à suivre donc...

● Les conséquences pour notre Université et ses communautés ?

Dans les services administratifs

Juridiquement, les services administratifs d'une université ne peuvent que prendre acte, sinon de la lettre tout du moins de l'esprit, de la circulaire et des deux décisions de justice dont la motivation est simple. En droit public français, le caractère technique et efficient d'un acte administratif impose un niveau de clarté propre à garantir son immédiate accessibilité. En conséquence, le point médian doit être proscrit lorsque cet usage a pour effet de rendre la lecture de l'acte malaisée et qu'aucune nécessité en rapport avec son objet ne l'impose.

La règle est claire, mais **son champ d'application reste très réduit, tout du moins dans le cadre universitaire**. En effet, les autorités compétentes pour édicter des actes administratifs au nom d'une université sont juridiquement très peu nombreuses, car cette prérogative incombe principalement à la présidence de l'université, à laquelle l'article L. 712-2 du code de l'éducation attribue de multiples fonctions et missions susceptibles de donner lieu à l'édiction d'actes administratifs de portée réglementaire ou individuelle. Certes, il lui est possible de déléguer sa signature à certains agents placés sous son autorité, voire, de déléguer une partie de ses pouvoirs à des personnes désignées pour leur permettre d'exercer en son nom des fonctions administratives, scientifiques ou pédagogiques au sein de l'établissement, d'une composante ou d'une unité de recherche, mais tout ceci reste très encadré et ne concerne qu'un nombre réduit de personnes et surtout d'actes juridiques.

Au résultat, le droit visant actuellement à garantir l'intelligibilité des actes administratifs ne concerne que quelques dizaines de personnes par établissement et ne s'applique qu'à **la rédaction de textes statutaires ou officiels** qu'elles sont susceptibles d'édicter dans le strict exercice de leurs missions et délégations.

Dès lors, tous les autres documents ou écrits produits par les services d'une université, ou de l'une de ses composantes ou de l'un de ses laboratoires, qui ne sont pas la manifestation de la volonté d'une autorité³⁹ universitaire d'édicter unilatéralement une norme s'imposant aux services et aux personnes placés sous leur autorité peuvent, par exemple, utiliser une graphie associée à l'écriture inclusive.

36 <https://www.senat.fr/leg/tas23-016.html>

37 Le texte vise désormais « à protéger l'intelligibilité de la langue française », et non plus « à protéger la langue française des dérives de l'écriture dite inclusive ».

38 On remarquera que cette interdiction applicable aux écoles, collèges et lycées est déjà posée par la circulaire prise par le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse M. Jean-Michel Blanquer le 5 mai 2021 concernant les règles de féminisation dans les actes administratifs du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et les pratiques d'enseignement.

39 Président ou présidente d'université, directeurs ou directrices d'UFR ou de laboratoire par exemple.

Dans la communauté enseignante et de recherche

De même, l'immense majorité des personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, professeurs ou maîtres de conférences, associés ou invités, ou tout autre personnel assimilé, n'est pas concernée par les interdictions ou obligations posées par la circulaire du 21 novembre 2017, ni par la jurisprudence du Conseil d'État ou du tribunal de Grenoble.

Seules des recommandations peuvent leur être adressées concernant les conventions inclusives dont le point médian n'est que l'une des matérialisations possibles. **Les universitaires restent ainsi libres de les retenir ou non, que ce soit dans leurs cours, leurs écrits, leurs messages professionnels ou leurs sujets d'examen.**

C'est là une des manifestations de leur « liberté académique d'expression » constitutionnellement reconnue⁴⁰ et légalement consacrée⁴¹. Mais le champ d'application de cette liberté se limite au seul cadre de l'exécution de leurs missions de service public et cette liberté doit, pour pouvoir être légitimement invoquée, être exercée dans un but ou un intérêt pédagogique ou scientifique et dans la limite des principes de tolérance et d'objectivité⁴².

C'est d'ailleurs pourquoi, en particulier pour les travaux universitaires faisant l'objet d'une évaluation (devoirs, travaux dirigés, copies, mémoires, rapports, concours, etc.), l'on ne peut que **recommander aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs de privilégier la concertation préalable avec leurs étudiantes et étudiants et leur bonne information sur les raisons pédagogiques et scientifiques sur lesquelles ils appuient leur refus, leur exigence ou leur acceptation de telle ou telle convention d'écriture.**

Dans la communauté étudiante

Quant aux étudiantes et étudiants, qui ne sont généralement pas des agents de l'État et, *a fortiori*, encore plus rarement habilités à édicter des actes administratifs, ils ne sont pas concernés par la circulaire de 2017 ou la jurisprudence administrative.

Ils restent donc libres de faire usage de l'écriture inclusive dans leur communication universitaire courante. Tout du moins en dehors des situations d'examen où, dans l'intérêt de toutes et tous, une concertation préalable avec les enseignantes et enseignants est plus que souhaitable.

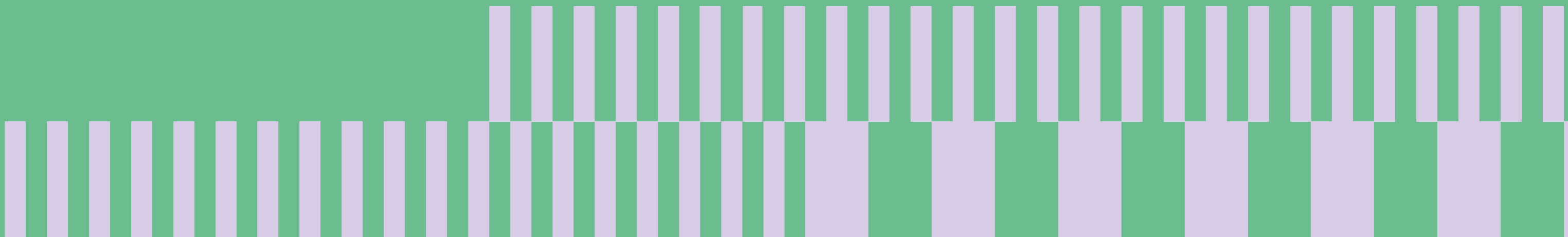


40 Cons. Const., décision n° 83-165, 20 janvier 1984, Loi relative à l'enseignement supérieur.

41 Cf. article L.952-2 du code de l'éducation.

42 Voir pour plus de détails, l'excellent article de Mme Camille Fernandes, « La liberté académique, une liberté spécifique ? », La Revue des droits de l'homme [En ligne], 24 | 2023, mis en ligne le 08 juin 2023, URL : <http://journals.openedition.org/revdh/17965>

La communication orale équitable en genre





La communication équitable en genre s'applique non seulement à l'écrit, mais aussi à l'oral, c'est la raison pour laquelle nous avons intitulé notre guide « *Pour une communication équitable en genre* » et non « L'écriture inclusive pour toutes et tous » ! Bien que nous ayons principalement abordé la communication écrite, cruciale dans les échanges académiques, les principes de communication équitable sont tout aussi pertinents à l'oral.

L'oral comporte aussi des spécificités : en français, on ne parle pas tout à fait comme on écrit et certaines lettres sont dites « muettes. » C'est un inconvénient bien connu pour l'apprentissage de l'orthographe, mais pour s'exprimer oralement de manière équitable en genre, cette difficulté se transforme en avantage à chaque fois que les accords ne s'entendent pas (en finale de certains noms, adjectifs, participes).

C'est le cas dans les exemples suivants où la graphie est différente au masculin et au féminin, mais la prononciation identique :

- « *chers/chères collègues* »
- « *les invité.es sont parti.es* »
- « *les délégué.es sont arrivé.es* »

Le fait que dans notre belle langue, certaines lettres non prononcées aient pour effet de neutraliser le genre ne règle certes pas toutes les difficultés, mais cette particularité phonétique fournit tout de même une petite aide pour la communication équitable en genre. Cet avantage méritait bien d'être souligné !

Cette bonne nouvelle vous a revigoré ? Très bien, car nous allons voir à présent que la communication équitable passe aussi par l'image.



La
communication
visuelle équitable
en genre





Comme le langage, les images traduisent des relations de pouvoir. Omniprésentes dans les médias, elles diffusent des icônes visuelles qui peuvent renforcer des stéréotypes ou à l'inverse rendre invisibles des identités ⁴³. Olivier Voirol parle de « hiérarchie du voir » ⁴⁴ pour souligner le pouvoir des médias traditionnels à faire exister ou taire des événements, groupes sociaux ou récits minoritaires.

L'Université est non seulement productrice de discours, mais aussi d'images à large diffusion. Ces images sont susceptibles de véhiculer des stéréotypes sexistes. L'objectif de cette partie est de montrer comment éviter cet écueil afin de promouvoir une communication visuelle équitable en genre.

Créer un support de communication, c'est souvent choisir une seule image pour accompagner le message à délivrer à un large public. Cette image est porteuse d'un sens qui peut être infléchi par le choix des personnages, leur position respective, leur attitude, etc. La mise en scène de l'image n'est donc pas neutre. Elle peut renforcer des stéréotypes qui relèvent, par définition, d'une « *idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique* » ⁴⁵.

Voici quelques exercices et recommandations pour éviter les stéréotypes propices au renforcement de discriminations sexistes.

43 Ulrike Lune Riboni et Raphaële Bertho (dir.), *Études de communication*, 54 | 2020, « Les images au cœur des rapports sociaux. Vers de nouveaux régimes de représentation et de visibilité ? » [En ligne], DOI : <https://doi.org/10.4000/edc.9918>

44 VOIROL Olivier, « Les luttes pour la visibilité. Esquisse d'une problématique », *Réseaux*, 2005/1-2 (n° 129-130), p. 89-121. URL : <https://www.cairn.info/revue-reseaux1-2005-1-page-89.htm>

45 « Stéréotype ». In Portail lexical : lexicographie. Nancy, France : Centre national de ressources textuelles et lexicales (CNRTL). Récupéré en ligne le 24.02.23 : <https://www.cnrtl.fr/definition/stereotype>

● Prendre conscience des images intériorisées

Que nous le voulions ou non, nous avons toutes et tous intériorisé des images stéréotypées. Et vous aussi probablement. Vous avez un doute ? Voici 3 questions pour vous tester.

- Vous connaissez le schéma de l'évolution. *A gauche, il y a le singe... et à droite ?*
- Imaginez un atlas du corps humain. *Quel corps voyez-vous en couverture ?*
- Pensez à un scientifique célèbre. *Quelle image mentale avez-vous ?*

Réponses :

- A droite de ce schéma, il y a un homme musclé, parfois armé d'une lance, fièrement dressé sur ses deux jambes. Où est la femme ?
- La couverture présente en général un robuste corps d'homme aux pectoraux et aux abdominaux saillants. Mais où est la femme ?
- Vous voyez plutôt Newton assis sous un pommier, Pasteur dans son laboratoire ou Einstein tirant malicieusement la langue ? Heureusement que nous avons aussi Marie Curie, engoncée dans sa longue robe noire !

Que nous montre ce test ? Que sans même y penser, nous associons l'humanité à ses représentants masculins, y compris visuellement. Autrement dit, la règle du masculin générique ne s'applique pas qu'à la langue, mais aussi à la grammaire des images, et c'est particulièrement le cas dans le domaine scientifique dont les femmes ont longtemps été exclues.

En ce qui concerne les œuvres de fiction, connaissez-vous le **test de Bechdel-Wallace** ? Il souligne le déséquilibre entre la sur-représentation des personnages masculins et la sous-représentation des personnages féminins. Imaginé par Liz Wallace, il a été popularisé par la dessinatrice Alison Bechdel ⁴⁶ dans un comic-strip intitulé « *The Rule* », où elle l'applique au cinéma. Le test repose sur 3 questions.

Dans ce film...

- *Y a-t-il au moins deux femmes nommées (nom/prénom) ?*
- *Si oui, ces deux femmes parlent-elles ensemble ?*
- *Si oui, parlent-elles d'une chose qui n'a pas de rapport avec un homme ?*

Exercice :

Faites le test avec les 3 derniers films que vous avez vus. Vous avez trouvé des contre-exemples ? Si c'est le cas, tant mieux ! Le test de Bechdel-Wallace date des années 80, on peut donc espérer que les choses ont un peu évolué – et il n'est pas infallible : par exemple le film *Gravity* ⁴⁷ ne passe pas le test, puisqu'il ne montre à l'écran qu'une seule femme (et un homme), sans pour autant véhiculer de stéréotypes sexistes. Ce test permet toutefois de prendre conscience de la masse d'œuvres existantes, anciennes et peut-être nouvelles, dans lesquelles les femmes sont sous-représentées, voire invisibilisées.

● Concevoir des supports de communication visuelle

Passons maintenant à la mise en pratique : comment éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication visuelle à l'Université ? Quelles stratégies utiliser ? Le tableau ci-contre présente des recommandations ⁴⁸ pour une communication visuelle équitable en milieu universitaire, en soulignant des exemples concrets de pratiques à éviter et de pratiques recommandées. Ces lignes directrices visent à favoriser une représentation inclusive et équilibrée des genres dans les contextes académiques, que ce soit dans les supports de communication, les présentations, ou les documents institutionnels.

Thème	× À éviter	→ Recommandé
Couleurs	Des images où les femmes apparaissent en couleurs pastel ou douces et les hommes en couleurs sombres et « sérieuses ».	Des représentations des deux genres avec une palette de couleurs équilibrée, sans association stéréotypée.
Accessoires et environnement	Hommes représentés dans des environnements qui renvoient aux domaines des Sciences et Technologies (ex. : <i>laboratoire, ordinateur, équipements de recherche</i>) et femmes aux domaines des Sciences Humaines et Sociales, Lettres, Langues (ex. : <i>bureau avec livres de littérature</i>).	Représentation des hommes et des femmes de manière équivalente dans des contextes académiques variés (STIM, SHS, Santé, etc.) sans association restrictive de genre à une discipline particulière.
Positions hiérarchiques et de leadership	Hommes montrés dans des rôles de direction (ex. : <i>directeur de laboratoire, chef de département</i>) et femmes dans des rôles subalternes ou administratifs (ex. : <i>assistante ou technicienne</i>).	Représentations des hommes et des femmes dans des rôles variés de direction ou de subordination, avec une parité dans les postes de responsabilité académique (direction de laboratoire, de composantes, etc.).
Représentation des activités	Images où les hommes donnent des conférences ou encadrent des projets, et les femmes prennent des notes, suivent les instructions ou assistent passivement.	Représentations équilibrées des deux genres dans des rôles divers : donnant des cours, encadrant des projets de recherche, étudiant(e), chercheur(se), etc., montrant que chaque genre peut occuper des rôles actifs et passifs.
Tenue vestimentaire	Hommes en tenue formelle pour des contextes académiques (ex. : <i>conférences, réunions</i>) et femmes en tenue plus décontractée ou stéréotypée (ex. : <i>vêtements colorés, accessoires</i>).	Hommes et femmes en tenue professionnelle similaire et appropriée pour le contexte académique, mettant en avant leur sérieux et leur égalité professionnelle.
Environnement	Femmes uniquement représentées dans des bureaux ou salles de réunion, tandis que les hommes sont représentés dans des laboratoires, sur le terrain ou dans des contextes dynamiques.	Représentation équivalente des genres dans divers environnements universitaires : bureaux, laboratoires, terrains de recherche, amphithéâtres, et salles de réunion.
Postures et langage corporel	Femmes en posture passive, souvent assises ou à l'écoute, tandis que les hommes sont debout, en position de prise de parole ou de leadership.	Les deux genres en postures confiantes et actives, en situation de communication, d'enseignement ou de prise de parole en public.
Dynamiques de pouvoir	Images où les hommes dominent visuellement (ex. : <i>placés au centre de la photo dans une situation d'autorité</i>) et les femmes en arrière-plan ou dans des rôles de soutien.	Compositions visuelles équilibrées avec hommes et femmes au même niveau, en situation de collaboration ou de discussion, sans hiérarchie visuelle implicite.
Éviter les stéréotypes inversés	Des images exagérées où des femmes sont systématiquement représentées dans des rôles de direction ou de leadership, de manière caricaturale ou forcée.	Représentations naturelles et équilibrées des rôles variés des femmes et des hommes, en position de leadership ou de soutien, pour refléter la diversité des parcours académiques.

Exercice :

- Si vous êtes en train de concevoir un support de communication, analysez-le à partir de ces recommandations !
- Si vous travaillez sur une image en particulier, décrivez-la comme vous le feriez à l'attention d'une personne malvoyante. Ce petit test peut aider à prendre conscience de la présence de stéréotypes. Réfléchissez également à ce qui pourrait être montré, mais qu'on ne voit pas sur l'image.

⁴⁶ Alison Bechdel. (1985). *The Rule*. Dans Alison Bechdel (Ed.), *Dykes to Watch Out For*. <https://dykestowatchoutfor.com/wp-content/uploads/2014/05/The-Rule-cleaned-up.jpg>

⁴⁷ Film américano-britannique de Alfonso Cuarón (2013), avec Sandra Bullock et George Clooney.

⁴⁸ Source du document : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les femmes et les hommes – DRDFE (2016). *Guide des bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication visuelle*. <http://communiquersanssexisme.insa-rouen.fr/>

● Quelques recommandations complémentaires

Attention aux banques d'images...

Souvent, les images choisies sont issues de banques d'images libres de droit. Il est récurrent d'y trouver des photos représentant des corps jeunes et minces⁴⁹ et pouvant véhiculer des stéréotypes. Si un travail est mené par ces sites pour ne pas renforcer les stéréotypes, la vigilance n'en est pas moins recommandée dans le choix des images.

Aussi, si le budget le permet, il peut être utile d'organiser des shootings photos par et avec les membres de la communauté universitaire dans toute sa diversité.

La parité, ça va de soi, mais pas la peine d'en rajouter !

Diffuser une communication équitable, ce n'est pas en faire le sujet principal de la communication. L'objectif est de créer des supports équitables et inclusifs dans les faits, sans se sentir dans l'obligation de le souligner outre mesure.

Lutter contre les stéréotypes en tous genres

Ce guide se concentre sur les stéréotypes femmes/hommes, mais une communication visuelle qui se veut équitable ne doit pas non plus véhiculer de stéréotypes racistes, validistes ou hétéronormés.

Pour aller plus loin sur ces aspects, nous vous recommandons les guides suivants :

- Communiquer pour tous. Guide pour une information accessible, Ruel J, Allaire C et al., Saint-Maurice, Santé publique France, 2018.
<https://www.santepubliquefrance.fr/docs/communiquer-pour-tous-guide-pour-une-information-accessible>
- Bande dessinée « Moi, raciste ?! », Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1998.
https://egalitecontreracisme.fr/sites/default/files/atoms/files/bd_moi_raciste.pdf
- Discrimination toi-même, Ministère de la Communauté française de Belgique, Direction de l'Égalité des Chances, Bruxelles, 2010.
https://egalitecontreracisme.fr/sites/default/files/atoms/files/bd_discrimination_toi_meme.pdf
- Série de Master Class contre le racisme et les discriminations, UNESCO, 2019.
<https://www.unesco.org/fr/no-racism-no-discrimination/masterclass>

49 Aude Seurrat et Emmanuelle Bruneel, « Figurer 'la diversité' ? », Semen, 45 | 2018, [En ligne] ; DOI : <https://doi.org/10.4000/semen.11632>

Communiquer de manière inclusive avec respect

pour toutes les identités
de genre et orientations
sexuelles



La communication inclusive ne se limite pas à l'égalité femmes-hommes, elle englobe également l'inclusion de toutes les identités de genre et orientations sexuelles. Il est essentiel de garantir que les pratiques de communication valorisent et respectent les personnes LGBT+, conformément à la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur de l'Autre Cercle, signée par Aix Marseille Université le 2 octobre 2024.

Par ailleurs, à Aix Marseille Université, l'utilisation du prénom et de la civilité d'usage est autorisée pour les membres transgenre ou intersexes de la communauté étudiante depuis 2018, et depuis 2022 pour les personnels. Il est primordial de respecter ces choix dans toutes les formes de communication interne, qu'elles soient écrites, orales ou visuelles.

Vous pouvez en faire la demande :

Ici pour les étudiantes et étudiants :

<https://www.univ-amu.fr/fr/public/utilisation-du-prenom-et-de-la-civilite-dusage-amu>

Et ici pour les personnels :

<https://procedures.univ-amu.fr/drh/pr-drh-1712-dispositif-autorisant-lutilisation-dun-prenom-civilite-dusage-agent-amu>

● Voici quelques principes clés pour une communication inclusive envers la communauté LGBT+

Communication écrite

Les formulations neutres et non-binaires permettent d'inclure les personnes LGBT+. Cela passe notamment par l'emploi de termes épicènes comme *personnes*, ou *conjoint-e* au lieu de formulations genrées comme *mari*. Le respect de l'identité de genre suppose également le recours à des pronoms adaptés, sachant que pour les personnes non-binaires il existe aujourd'hui des alternatives, comme le néopronom *iel*. Les formulations dénotant l'hétérosexualité ou référant à un genre précis doivent également être interrogées. Enfin, il est recommandé de formuler les questions sur l'identité de genre dans les questionnaires ou sondages en prenant en compte toutes les identités (par exemple : femme, homme, non-binaire, préfère une autre identité, préfère ne pas répondre).

Communication orale

Dans les interactions verbales, demander aux individus leurs pronoms dès le début d'une discussion ou d'une réunion montre un respect des différentes identités de genre et évite de présumer du genre des personnes. Dans les conversations, il est préférable de parler de « partenaires » ou de « proches », au lieu de supposer une orientation sexuelle ou une identité particulière.

Communication visuelle

La diversité des genres et orientations sexuelles a également toute sa place dans les images utilisées dans les supports de communication. Assurez-vous de représenter les personnes trans, non-binaires ou les couples de même sexe de manière positive et non stéréotypée. De plus, l'utilisation de symboles tels que le drapeau arc-en-ciel ou trans peut renforcer l'engagement visuel pour l'inclusion.

→ En adoptant ces pratiques, la communication dans l'enseignement supérieur contribue à créer un environnement accueillant pour toutes les personnes, quelle que soit leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. La communication inclusive est un outil essentiel pour encourager la diversité et le respect des droits au sein des personnels comme de la communauté étudiante.

Équitablement vôtre !

Annexes

● Quiz

Testez vos connaissances sur la communication équitable en genre !

- 1. En français correct, comment s'adresse-t-on à une femme qui est ministre ?**
 - a. Madame la Ministre
 - b. Monsieur le Ministre
 - c. Madame le Ministre
- 2. Dans un formulaire administratif, quel est le terme approprié pour désigner une femme célibataire ?**
 - a. Mademoiselle
 - b. Madame
- 3. Lorsqu'on écrit : « Chères étudiantes et étudiants », quelle règle d'accord applique-t-on ?**
 - a. la règle du masculin générique
 - b. la règle du féminin générique
 - c. la règle de l'accord de proximité
- 4. Les formules épiciènes sont...**
 - a. des mots et expressions neutres en genre, comme « les collègues »
 - b. des mots et expressions qui n'ont pas de masculin, comme « une femme enceinte »
 - c. des mots et expressions qui n'ont de féminin, comme « le médecin »
- 5. En français, un nouveau pronom est récemment entré dans le dictionnaire Le Robert pour désigner une personne de manière neutre en genre. Lequel ?**
 - a. ille
 - b. el
 - c. iel
- 6. Le doublet complet « les étudiantes et étudiants » a une forme abrégée « les étudiant.es ». Cette forme abrégée s'utilise plutôt :**
 - a. à l'oral
 - b. à l'écrit
- 7. Pour les noms de métiers, titres et grades, la circulaire Edouard Philippe du 21 novembre 2017 préconise pour désigner spécifiquement une femme...**
 - a. l'emploi du masculin (le directeur)
 - b. l'emploi du féminin (la directrice)
 - c. la circulaire n'aborde pas cette question
- 8. La circulaire Edouard Philippe de 2017 interdit l'emploi du point médian...**
 - a. dans les textes réglementaires
 - b. dans la communication écrite à l'Université
 - c. dans la communication écrite en général
- 9. Dans les supports de communication visuelle (affiches, etc.), il est important de veiller à...**
 - a. ce qu'on voit exactement autant d'hommes que de femmes
 - b. ce que les femmes soient systématiquement mises en avant
 - c. ne pas véhiculer de stéréotypes de genre
- 10. La communication inclusive envers des personnes LGBT+ consiste à...**
 - a. ne rien changer à ses habitudes pour ne pas commettre d'impair
 - b. employer autant que possible des formulations neutres
 - c. recourir par défaut au masculin générique

Voir les solutions en page suivante.

Voici les solutions du quiz de la page précédente !

1. En français correct, comment s'adresse-t-on à une femme qui est ministre ?

a. Madame la Ministre

La réponse a. est la bonne. Mais si vous avez hésité entre a. et c., c'est bien normal, car la question de la féminisation des noms de métiers, titres et grades a longtemps fait débat en France ! → Voir p. 8-9.

2. Dans un formulaire administratif, quel est le terme approprié pour désigner une femme célibataire ?

b. Madame

Cette fois, il fallait opter pour la réponse b., car le terme « mademoiselle » n'est pas un élément d'état civil. Dans le langage courant, « mademoiselle » est encore employé aujourd'hui, mais c'est une question d'usage qui par définition est libre... tant que les « demoiselles » concernées se satisfont de cette appellation. → Voir p. 10-11.

3. Lorsqu'on écrit : « Chères étudiantes et étudiants », quelle règle d'accord applique-t-on ?

c. la règle de l'accord de proximité

La bonne réponse est c., puisque l'adjectif « chères » est accordé avec le nom le plus proche, qui est le féminin « étudiantes ». L'accord de proximité fait aujourd'hui débat, car elle contredit la règle en vigueur dite du « masculin générique ». → Voir p. 20-21.

4. Les formules épiciènes sont...

a. des mots et expressions neutres en genre, comme « les collègues »

La réponse a. est juste : « épiciène » signifie tout simplement « neutre en genre ». Mais si vous n'aviez pas la solution, rien d'étonnant, car l'emploi de ce terme ne s'est développé que récemment à la faveur des discussions sur le langage inclusif. → Voir p. 14.

5. En français, un nouveau pronom est récemment entré dans le dictionnaire Le Robert pour désigner une personne de manière neutre en genre. Lequel ?

c. iel

Si vous avez répondu c., c'est la bonne réponse. L'entrée de ce nouveau mot dans le Robert en ligne, fin 2021, a d'ailleurs suscité de vives réactions dans les médias. Mais les autres formes proposées (en a. & b.) étaient également envisageables : la langue inclusive est actuellement en construction, il est logique que de nouvelles formes apparaissent – et disparaissent si elles ne sont pas adoptées par la communauté linguistique et n'entrent finalement pas dans l'usage. → Voir p. 16.

6. Le doublet complet « les étudiantes et étudiants » a une forme abrégée « les étudiant.es ». Cette forme abrégée s'utilise plutôt :

b. à l'écrit

La réponse b. est pertinente. À l'écrit, les doublets abrégés servent à visibiliser le féminin sans trop allonger le texte. Le critère de longueur du texte étant moins important à l'oral, on peut utiliser des doublets complets. Toutefois, on observe actuellement une tendance à transposer ces formes abrégées à l'oral, en marquant une petite pause à l'endroit du point médian, et en accentuant la finale : « étudian...tes » → Voir p. 17-18.

7. Pour les noms de métiers, titres et grades, la circulaire Edouard Philippe du 21 novembre 2017 préconise pour désigner spécifiquement une femme...

b. l'emploi du féminin (la directrice)

La bonne réponse est b. Cette circulaire prescrit l'usage du féminin spécifique (utilisation du féminin pour désigner une femme en particulier) dans les actes administratifs, et renvoie explicitement aux règles de féminisation énoncées dans le guide « Femme j'écris ton nom... » de 1999. → Voir p. 22.

8. La circulaire Edouard Philippe de 2017 interdit l'emploi du point médian...

a. dans les textes réglementaires

La réponse a. est correcte. Dans cette circulaire, il est demandé de ne pas utiliser le point médian dans les actes administratifs, notamment dans les textes destinés à être publiés au Journal officiel. Voir la partie consacrée à l'éclairage juridique. → Voir p. 22-26.

9. Dans les supports de communication visuelle (affiches, etc.), il est important de veiller à...

c. ne pas véhiculer de stéréotypes de genre

Vous avez probablement répondu c. et vous avez eu raison ! La communication visuelle véhicule couramment des stéréotypes de genre sans qu'on y prenne garde (femmes à l'arrière-plan, dans des attitudes passives, voire totalement absentes). → Voir p. 35-39.

10. La communication inclusive envers des personnes LGBT+ consiste à...

b. employer autant que possible des formulations neutres

La réponse b. est la bonne. Il ne s'agit ni d'ignorer les personnes LGBT+, ni de les assimiler par défaut au genre dominant. Vous trouverez quelques recommandations simples à ce propos. → Voir p. 42-43.

● Liens institutionnels

- Académie française : *Rapport sur la féminisation des noms de métiers et de fonctions*, 1er mars 2019. <https://www.academie-francaise.fr/actualites/la-feminisation-des-noms-de-metiers-et-de-fonctions>
- Becquer, Annie/ Bernard Cerquiglini/ Nicole Cholewka (et alii) : *Femme j'écris ton nom...Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, CNRS/INALF, 1999. <https://www.atilf.fr/publications/ouvrages/ouvrages-publies/femme-jecris-ton-nom/>
- Charte d'engagement LGBTI d'AMU (2018) : https://www.univ-amu.fr/system/files/2018-09/MEFHLD-charte_engagement_LGBTI.pdf
- Circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000866501>
- Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000556183>
- Circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012 relative à la suppression des termes 'Mademoiselle', 'nom de jeune fille', 'nom patronymique', 'nom d'épouse' et 'nom d'époux' des formulaires et correspondances des administrations. <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/34682>
- Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036068906>
- Dispositif d'autorisation d'utilisation prénom-civilité d'usage (AMU) : <https://www.univ-amu.fr/fr/public/utilisation-du-prenom-et-de-la-civilite-dusage-amu>
- Haut Conseil à l'Égalité (HCE) : *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, 2022. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egacom_sans_stereotypes-2022-versionpublique-min-2.pdf
- UNESCO : *Guidelines on gender-neutral language. Pour l'égalité des sexes dans le langage*, 1999 (1994). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377299>

Vous n'avez pas trouvé toutes les bonnes réponses ? C'est bien normal. N'hésitez pas à relire tel ou tel passage du guide ! Son objectif est précisément de vous donner une vue d'ensemble des nouveaux usages en matière de communication équitable en genre. À vous de faire ensuite vos propres choix en portant un regard éclairé sur des questions parfois complexes !

● Éléments de Bibliographie

- Benzitoun, C., Simon, A. C., & Gygax, P. (2020). Écriture inclusive : un premier bilan de la controverse. *The Conversation*. <https://theconversation.com/ecriture-inclusive-un-premier-bilan-de-la-controverse-147630>
- Cerquiglini, B. (2018). *Le ministre est enceinte ou la grande querelle de la féminisation des noms*. Paris : Seuil.
- Elmiger, D. (2013). La longue vie de Mademoiselle. *Langues et cité*, 24, 8. <https://www.irdp.ch/data/secure/1218/document/la-longue-vie-de-mademoiselle-1218.pdf>
- Elmiger, D. (2021). Y a-t-il un guide dans la rédaction ? *GLAD!*, 10. <https://journals.openedition.org/glad/2800?lang=en>
- Greco, L. (2021, December 16). La création de pronoms non binaires n'est pas une exception française. *Le Monde*, p. 33.
- Gygax, P., Zufferey, S., & Gabriel, U. (2021). *Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sociales*. Paris : Le Robert.
- Le Bouteillec, N. (2020). *Hen* et la quête de l'égalité en Suède. *Cahiers du Genre*, 2020/2(69), 205-229. <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2020-2-page-205.htm>
- Le Draoulec, A., Pery-Woodley, M.-P. (2025). *Entre Elle et lui : Variations sur les asymétries de genre en français*. La Tour d'Aigues: Editions de l'Aube.
- Moreau, M.-L. (2019). L'accord de proximité dans l'écriture inclusive. Peut-on utiliser n'importe quel argument ? Dans A. Dister & S. Piron (Éds.), *Discours de référence sur la langue française* (pp. 351-378). Bruxelles : Presses de l'Université Saint-Louis. <https://books.openedition.org/pusl/26517>
- Paveau, M.-A. (2002). La féminisation des noms de métiers : résistances sociales et solutions linguistiques. *Le français aujourd'hui*, 136, 121-218.
- Rabatel, A., & Rosier, L. (Éds.). (2019). *Les défis de l'écriture inclusive. Le discours et la langue*, 11(1).
- Simon, A. C., & Vanhal, C. (2022). Renforcement de la féminisation et écriture inclusive : étude sur un corpus de presse et de textes politiques. *Langue française*, 215, 81-102.
- Van Raemdonck, D. (2019). L'inclusif, entre accord et désaccord ou « Jusqu'à ce que la proximité nous sépare ». *Le discours et la langue*, 11(1), 75-95.
- Vaugelas, C. F. de. (2009). *Remarques sur la langue française* (Édition critique avec introduction et notes par Z. Marzys). Genève : Droz. (Édition originale : 1647).
- Vervecken, D., Gygax, P. M., Gabriel, U., Guillod, M., & Hannover, B. (2015). Warm-hearted businessmen, competitive housewives? Effects of gender-fair language on adolescents' perceptions of occupations. *Frontiers in Psychology*, 6, 1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01437>
- Viennot, É. (2017). *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française* (Première éd. 2014). Donnamarie-Dontilly : Éditions iXe.
- Viennot, É. (2018). *Le langage inclusif : pourquoi, comment*. Donnamarie-Dontilly : Éditions iXe.
- Viennot, É. (2018, octobre 15). Le langage inclusif n'est pas une nouveauté. *The Conversation*. <https://theconversation.com/francaises-francais-le-langage-inclusif-nest-pas-une-nouveaute-104622>
- Xiao, H., Strickland, B., & Peperkamp, S. (2023). How fair is gender-fair language? Insights from gender ratio estimations in French. *Journal of Language and Social Psychology*, 42(1), 82-106. <https://doi.org/10.1177/0261927X221084643>

● Guides de communication équitable dans quelques universités francophones

France

- Université de Caen (2023) : Guide pour une communication égalitaire https://www.unicaen.fr/wp-content/uploads/2023/07/UNICAEN_Guide-communication-egalitaire.pdf
- Université de Grenoble : La communication égalitaire et inclusive. Guide pratique (nouvelle version : 2023) <https://www.grenoble-inp.fr/fr/l-institut/communication-egalitaire-et-inclusive>
- Université Gustave Eiffel (2023) : Aide pratique à l'usage du langage égalitaire à l'Université Gustave Eiffel https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/Mission-egalite/Guide_langage_egalitaire_07_10_2021.pdf
- Université de Lille (2023) : Aide pratique pour une communication égalitaire https://droit.univ-lille.fr/filedroit/user_upload/LivretCommunicationEgalitaire.pdf
- Université de Limoges : Guide pour une communication égalitaire, 2018. <http://newsletters.unilim.fr/wp-content/uploads/2018/03/Guide-de-la-communication-egalitaire-universite-de-limoges.pdf>
- Université Savoie-Montblanc (USMB) : Charte pour une communication sans stéréotype de sexe, 2018. <https://www.univ-smb.fr/wp-content/uploads/2018/03/charte-usmb-communication-sans-stereotype-de-sexe.pdf>
- Conseils pratiques pour écrire l'égalité à l'Université de Lorraine (2023) https://www.univ-lorraine.fr/egalite-diversite-inclusion/wp-content/uploads/sites/36/2023/11/livret-ecrire-egalite-v061123_ok.pdf

Belgique

- Université de Liège : Guide pratique - L'égalité dans la langue, 2019. https://www.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2019-09/guide_egalite_dans_la_langue_-_version_finale_web.pdf

Suisse

- Université de Berne : Langage inclusif, 2019. https://www.philhist.unibe.ch/unibe/portal/fak_historisch/content/e11352/e84118/e781710/Langage_inclusif_ger.pdf
- Université de Neuchâtel : Langage en tous genres. Guide pratique pour l'utilisation d'un langage non discriminatoire, 2019. https://www.unine.ch/epicene/wp-content/uploads/sites/64/UNINE_EPICENE_langage_non_discriminatoire.pdf

Québec

- Université de Québec : Guide de communication inclusive, 2021. <https://reseau.quebec.ca/system/files/documents/guide-communication-inclusive-universite-du-quebec-2023.pdf>
- + Écriture inclusive - aide-mémoire, 2021. <https://reseau.quebec.ca/system/files/documents/fiche-ecriture-inclusive-edi-ug-2023.pdf>

● Et ailleurs dans le monde

La communication inclusive est un enjeu reconnu au niveau international. Voici quelques exemples.

- **The European Institute for Gender Equality**
Toolkit on Gender-sensitive Communication, A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive, 2019
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20193925_mh0119609enn_pdf.pdf
- **Manuel de Langage Inclusif de l'OTAN, avril 2020**
https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pictures/images_mfu/2021/5/pdf/210514-GIL-Manual_en.pdf
- **Guide de Langage Inclusif de l'ONU Femmes**
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf>
- **Guide de Langage Inclusif de l'American Psychological Association (APA)**
American Psychological Association. (2023). Inclusive language guide (2nd ed.).
<https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf>

● Liste des contributions

Conception et Rédaction

Nathalie Schnitzer
Maîtresse de conférences
en Études Germaniques,
Laboratoire ECHANGES
UR 4236

Hervé Isar
Professeur de Droit Public,
Directeur du Laboratoire
Interdisciplinaire de Droit,
Médias et Mutations
Sociales UR 4328

Isabelle Régner
Professeure de
Psychologie Sociale,
Centre de Recherche
en Psychologie et
Neurosciences,
UMR CNRS 7077, Vice-
Présidente Égalité
Femmes-Hommes et Lutte
contre les Discriminations

Appui à la conception et aux choix éditoriaux

Hannah Robin
Chargée de médiation
scientifique et de la
coordination de la cellule
de culture scientifique,
Direction de la Recherche
et de la Valorisation

Florence Lisle
Assistante de
communication
scientifique, cellule de
culture scientifique,
Direction de la Recherche
et de la Valorisation

Clara Bui
Directrice de la
Communication d'amU

Patrice Vanelle
Vice-Président Relations
avec les collectivités
territoriales et le monde
politique

Version disponible en ligne

https://url.univ-amu.fr/guide_com_equitable



amU
Aix Marseille Université