



Aide pratique pour une

# communication égalitaire



Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique d'égalité et en cohérence avec le plan égalité femmes-hommes, voté par les instances de l'université en mars et avril 2021, l'Université de Lille propose ici un guide visant à aider les membres de la communauté universitaire à s'approprier et à s'essayer aux différentes formes possibles de langage égalitaire.

L'Université de Lille a mis en place des mesures pour lutter contre les stéréotypes de genre, notamment dans ses communications écrites, comme évoqué dans la circulaire 2020-156 du 2 juillet 2020. Ainsi, depuis sa création, l'Université de Lille est pleinement engagée pour promouvoir un langage égalitaire.

En tant qu'établissement public d'enseignement, l'Université de Lille transmet des savoirs notamment sociaux et culturels, mais aussi des valeurs et convictions. Ainsi le langage utilisé par ses membres doit, à l'écrit comme à l'oral, transmettre des valeurs d'engagement, d'unité et de démocratie, tout en réaffirmant l'inscription de l'Université de Lille contre toutes les discriminations.



1. Lévy J.-D., Lancrey-Javal G., Hausser M., *L'écriture inclusive : la population française connaît-elle l'écriture inclusive? Quelle opinion en a-t-elle?*, étude Harris Interactive pour l'agence « Mots Clés », 2017.

# 1

## Qu'est-ce que le langage égalitaire ?

Le langage égalitaire participe au principe d'égalité entre les femmes et les hommes par l'utilisation de formulations neutres ou des formulations à féminin et masculin combinés. Il permet de s'adresser à l'ensemble d'une communauté, mais également d'attirer l'attention de plus de femmes et de s'assurer une audience au-delà du public habituel. Ainsi, on sait que les femmes répondent deux fois plus souvent à un sondage lorsque celui-ci est rédigé en écriture égalitaire<sup>1</sup>.

L'usage ne se limite pas à l'écriture et à la typographie mais s'étend à la langue orale, à sa grammaire et à sa syntaxe, à la communication visuelle (photographies, dessins, pictogrammes), à l'usage des couleurs, ou encore aux adjectifs employés pour caractériser les femmes et les hommes.

### Langage égalitaire, écriture inclusive : de quoi parle-t-on ?

L'écriture inclusive désigne l'ensemble des usages écrits (graphiques et syntaxiques) permettant d'assurer une représentation égale du public visé. L'écriture inclusive permet de fait de s'adresser aux femmes et aux hommes, mais aussi aux personnes non-binaires par exemple. L'expression « écriture inclusive » peut paraître restrictive parce qu'elle désigne uniquement l'écrit. En parlant de « langage égalitaire », on rappelle que l'oral est également concerné (exemple : « Française, Français »), qu'il s'agit aussi d'une langue en construction et que, de fait, comme toute langue vivante, elle évolue et trouve ses codes à mesure des usages.

## 2

## Quelques idées reçues

### « Le langage égalitaire ne respecte pas la langue française »

Avant le XVIII<sup>e</sup> siècle, les termes « poétesse », « écrivaine », « orfèvre » étaient couramment utilisés... tout comme l'accord de proximité.

### « L'écriture égalitaire est illisible »

S'il est vrai qu'il peut être difficile au premier abord de lire un écrit en écriture inclusive, des études ont montré que le cerveau s'adapte très vite, et ce dès la deuxième expérience<sup>2</sup>. Par ailleurs, l'argument de l'illisibilité est la conséquence d'une incompréhension entre le langage égalitaire et l'écriture inclusive qui préconise l'usage du point médian « · » à l'écrit.

Pourquoi le point médian serait-il moins lisible que d'autres signes de ponctuation, comme les parenthèses, le tiret ou la barre oblique ? Par contre, parce que l'usage des parenthèses semble symboliser une mise entre parenthèses du féminin et parce que le tiret et la barre oblique peuvent avoir pour conséquence d'opposer les genres, le point médian est préconisé.

### « Le langage égalitaire est laid »

Cet argument, fondé principalement sur un jugement de valeur, n'est pas fondé sur la pertinence des termes féminins (qui ont par ailleurs souvent été fortement usités dans

le passé : autrice, doctoresse) mais vise surtout à les rejeter. Ce jugement esthétique s'appuie sur l'idée que la langue devrait être belle avant d'être utile et n'est que rarement utilisé lorsqu'il s'agit de valider l'utilisation de néologismes qui n'évoquent pas spécifiquement le genre : « covid », « chiller », « distanciel ».

## **Le masculin et le féminin, quelle inclusion pour celles et ceux qui ne se reconnaissent dans aucun des deux genres?**

C'est un des arguments en faveur des formes contractées par l'abréviation de l'écriture avec point médian et des formes comme « iel » pour contracter « il et elle ». On peut donc préférer ces formes pour représenter toutes les personnes dans le langage et assurer une fluidité entre les genres.

2. Gygax P., Gesto N.,  
« Féminisation et lourdeur  
du texte », L'année Psycho-  
logique, 2007.

## 3

Mode  
d'emploi

La langue est vivante, chacun et chacune peuvent se saisir des outils qui lui conviennent pour favoriser l'égalité femmes-hommes à l'écrit, à l'oral et dans toute représentation visuelle. Nous proposons ici des constructions visant à aider à l'usage du langage égalitaire.

### Quelles sont les différentes façons de former l'écriture égalitaire ?

- **L'emploi de termes épiciques :**

il s'agit de termes renvoyant aux femmes et aux hommes sans distinction dont des formes féminines et masculines identiques.

Exemples : les responsables, les élèves, les bénévoles, quiconque, personne, plusieurs, on, nous, vous...

- **Les formes non genrées ou expressions englobantes :**

Pour rendre le propos plus égalitaire, il convient de choisir des noms génériques. Au-delà de leur genre grammatical, ces formes ne comportent aucune référence au genre des personnes dont il est question.

Exemples : La direction plutôt que le directeur / la directrice, le laboratoire, l'unité de recherche, le service, le secrétariat, la promotion, la population étudiante, le personnel, le corps enseignant, le public, la communauté universitaire...



- **L'emploi de formules dédoublées :**

« les étudiants et les étudiantes »,

« la ou le soignant-e », etc.

Inconvénients : alourdit parfois le texte ; perpétue la hiérarchie de genre en évoquant souvent le masculin avant le féminin dans la phrase. Pour éviter ce problème, préférez l'ordre alphabétique : « la ou le secrétaire ».

---

## la règle de proximité



La règle de proximité est retrouvée dans le grec ancien, le latin et dans certaines langues romanes.

En français, jusqu'au XVII<sup>e</sup> siècle, l'accord se faisait le plus généralement avec le mot le plus proche, ou le mot jugé le plus important. La littérature atteste de bien des exemples d'accords de proximité, dont le célèbre :

**« Surtout j'ai cru devoir aux larmes, aux prières,  
Consacrer ces trois jours et ces trois nuits entières. »**

**Jean Racine, Athalie, 1691**

Ce n'est qu'à partir du XVII<sup>e</sup> siècle que le masculin commence à être promu comme genre de l'accord par défaut, car il est considéré comme étant « plus noble ». Pour autant, l'accord de proximité a été longtemps toléré. Il n'a, par exemple, été considéré comme fautif dans les épreuves de brevet des concours de la fonction publique qu'à partir de 1976.

Aujourd'hui, la règle qui veut que « le masculin l'emporte sur le féminin » est souvent remise en cause car elle pourrait être un frein, par le biais des représentations véhiculées par la langue, à l'égalité entre femmes et hommes.

3. Les premières études sur ces usages montrent qu'ils sont particulièrement bien compris, et ce, que l'on maîtrise bien ou mal la langue. Ces études montrent que les difficultés à comprendre les néologismes seraient plutôt liées à une réticence générale envers toutes les formes de langage.

Justine Bulteau,  
*De la nécessité d'étudier l'accessibilité des écritures inclusives aux personnes dyslexiques*, CNRS / Passages, septembre 2021.

- **Les tournures non marquées :**

Selon les situations de communication, il est possible d'utiliser des tournures non marquées, impersonnelles, recourant à l'infinitif ou à l'impératif.

Exemples : étudier à l'université, développer ses recherches, adressez-vous au secrétariat...

- **Les néologismes :**

Ils sont formés sur la racine du mot, avec ou sans point médian<sup>3</sup> : « les auteur·ice·s », « les joueuses ».

Inconvénient : ne fonctionnent pas avec tous les termes à l'oral (exemple : « étudiant·e »).

Avantage : s'entendent et se comprennent à l'oral aisément pour d'autres formes (exemple : « les danseuses »).

- **Le point médian (-) :**

il est placé généralement avant le ou les accords.

Exemple : « tou·te·s les étudiant·e·s ».

Pour éviter de charger le texte, il est cependant d'usage d'utiliser le moins de points médians à la fois : « tou·tes les étudiant·es ».

Le débat autour de l'écriture inclusive s'est souvent focalisé autour des difficultés de lecture pour les personnes dyslexiques. Or, le problème est moins l'écriture égalitaire que faire l'effort de faciliter la lecture pour les personnes dys (dyslexiques, dysorthographiques, etc.) tout le temps.

---

## faciliter la lecture pour les personnes dyslexiques



La dyslexie est une difficulté persistante à lire les mots et à les associer à des symboles faisant sens. Pour faciliter la lecture pour les personnes dyslexiques, il est préférable de :

- Aérer les documents (utiliser une interligne de 1,5).
- Utiliser une police de taille 12 minimum.
- Préférer une typographie sans empattement qui permet de mieux voir chaque lettre distinctement (par exemple « Sans sérif », « Arial », « Marianne », etc.).
- Éviter les mises en page qui peuvent créer des espaces entre les lettres et donc entraîner des difficultés de lecture. Par exemple : ne pas justifier le texte, ne pas utiliser d'alinéas, éviter les colonnes.
- Préférer les guillemets aux italiques, le gras ou la couleur au soulignement (car ils sont plus lisibles).

---

## Comment utiliser le point médián ?



Pour éviter une confusion du point (.) et du point médián (:), ou encore des terminaisons « -es » avec l'extension URL des sites espagnols « .es », il est important de maîtriser l'insertion du point médián.

- **L'insertion par les raccourcis de votre système d'exploitation :**
  - Sur Windows : maintenez la touche *Alt* enfoncée, et tapez au clavier numérique le code 0183.
  - Sur Mac : utilisez la combinaison Shift + Option + F.
  - Sur GNU/Linux : raccourcis dépendant de votre configuration (code UCS : U+00B7).
  - De plus en plus de smartphones proposent le point médián. La plupart du temps, il faut appuyer longtemps sur le point pour le voir apparaître dans les propositions.
- **L'insertion par le menu *Insertion* : caractères spéciaux de votre logiciel de bureautique.** Pour la simplifier, vous pouvez enregistrer un raccourci clavier ou une macro, en fonction du logiciel que vous utilisez.

- **L'insertion par l'application *Table des caractères*.**

Cette méthode est similaire à l'insertion de caractères spéciaux sur logiciel de bureautique, à la différence que c'est une application système, qui permet d'insérer le point médian dans n'importe quel écrit.

- **Le copier / coller.** Si vous connaissez mal votre machine, si vous n'êtes pas à l'aise en informatique, si vous ne disposez pas des droits nécessaires, il est toujours possible de copier / coller un point médian depuis une recherche Internet ou un autre document.

- **La modification du clavier de votre ordinateur.** Grâce à un des divers logiciels de reconfiguration de clavier que vous trouverez sur Internet, vous pourrez réaffecter de façon durable une touche de votre clavier que vous n'utilisez jamais au point médian.

- **Extension gratuite EIF (écriture inclusive facile).** Lorsque vous rédigez un texte sur Internet, l'extension distingue automatiquement le point final du point médian et l'insère. L'extension peut être mise en pause à tout moment.

- Sur Mozilla Firefox :



- Sur Chrome



## Tableau récapitulatif

On évite...	On préfère...		
Formulations masculines	Double flexion féminine et masculine	Mots épicènes	Point médian
Les directeurs	Les directeurs et directrices	La direction	Les directeur·rices
Les enseignants	Les enseignantes et enseignants	Le corps enseignant	Les enseignant·es
Les étudiants	Les étudiantes et étudiants	La communauté étudiante	Les étudiant·es
Les apprenants	Les apprenantes et apprenants	La communauté apprenante	Les apprenant·es
Les chercheurs	Les chercheurs et chercheuses	Le personnel de recherche	Les chercheur·euses
Les conseillers	Les conseillères et conseillers	Les membres du conseil	Les conseiller·es
Les lycéens	Les lycéennes et lycéens	Les élèves de lycée	Les lycéen·nes
Les usagers	Les usagères et les usagers	Le public	Les usager·ères
Les candidats	Les candidates et les candidats	Les candidatures	Les candidat·es
Les citoyens	Les citoyennes et les citoyens	La société civile	Les citoyen·nes
Les hommes	Les femmes et les hommes	Les êtres humains ou les humains	
Les experts	Les expertes et les experts	Les spécialistes	Les expert·es
Les élus des conseils	Les femmes et les hommes élus	Les membres des conseils ou les personnes élues	Les élu·es des conseils

## Expressions et formulations sexistes

Dans les discours et interventions, certaines expressions véhiculent des stéréotypes de genre.

- **La journée « de la femme » :**

Le 8 mars n'est pas la journée de la « fête des femmes » mais bien la journée internationale des droits des femmes, journée qui sensibilise aux droits des femmes.

On privilégie également une formule au pluriel (« les femmes ») plutôt qu'au singulier (« la femme ») et ce afin d'inclure toutes les femmes et éviter ainsi tout essentialisme.

- **Les droits de l'Homme :**

Cette expression invisibilise les femmes et les enfants. Il conviendrait de parler des « droits humains » ce que font de nombreux pays en utilisant l'expression « Human rights ».

- **L'entrepreneuriat « féminin »  
ou « au féminin » :**

L'usage de l'expression « au féminin » présuppose l'existence de compétences naturellement différentes pour les femmes et les hommes. On préférera l'expression « l'entrepreneuriat des femmes ».



4. Conformément à la loi n°70-459 du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale et à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la 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.

Références complémentaires :

Recommandation n°R (90) 4 du 21 février 1990 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux États membres relatif à l'élimination du sexisme dans le langage :



Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre :



## Obligations relatives aux formulaires et textes de communication<sup>4</sup>

L'administration française est tenue de ne plus utiliser les expressions suivantes :

- Chef de famille,
- Mademoiselle,
- Nom de jeune fille,
- Nom patronymique,
- Nom d'épouse et d'époux,
- En bon père de famille.

Il est donc souhaité de ne plus utiliser ces expressions, notamment au travers de nos nombreux formulaires.

À la place, il est recommandé d'utiliser :

- « En parent » plutôt qu'« En chef de famille »,
- « Madame » plutôt que « Mademoiselle »,
- « Nom de naissance » ou « Nom » plutôt que « Nom de jeune fille »,
- « Nom » plutôt que « Nom patronymique »,
- « Nom » plutôt que « Nom d'épouse »
- « En gestion raisonnable » plutôt qu'« En bon père de famille ».



Circulaire n°10 de l'Éducation nationale du 9 mars 2000 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre :



5.



\*

Il faut accorder l'article et la fonction avec le genre de la personne  
Exemple : Madame la rectrice, et non Madame le recteur.

## La féminisation des noms de métier<sup>5</sup>

La circulaire du 05/05/2021 précise qu'il convient d'appliquer la féminisation des fonctions quand elles sont occupées par des femmes : « l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé suivant les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française ».\*

Lorsqu'on ne connaît pas le féminin d'un nom de profession ou d'action, il est possible de s'interroger sur la construction habituelle des termes ayant la même terminaison. Par exemple, pour de nombreux termes, on ajoute un *E* au féminin : étudiant·e. Pour d'autres, c'est plus compliqué.

Cependant les termes désignant une personne accomplissant une action et se terminant en *-eur* au masculin se construisent au féminin en :

- *-euse* lorsqu'ils sont construits sur un verbe.  
Danseur → Danseur / Danseuse.  
De même : Assesseur → Assesseur / Asseseuse
- *-rice* lorsqu'ils ne sont pas construits sur un verbe.  
Par exemple : Agriculteur / Agricultrice.  
De même : Auteur / Autrice.



<b>A</b>	Acheteur, Administrateur, Affréteur, Agent, Assesseur, Attaché, Avocat, Auteur	Acheteuse, Administratrice, Affréteuse, Agente, Assesseuse, Attachée, Avocate, Autrice	Acheteur-se, Administrateur-riche, Affréteur-se, Agent-e, Assesseur-euse, Attaché-e, Avocat-e, Auteur-riche
<b>C</b>	Chargé, Chef, Chirurgien, Conseiller, Conservateur, Consultant, Contrôleur, Coordinateur	Chargée, Cheffe, Chirurgienne, Conseillère, Conservatrice, Consultante, Contrôleuse, Coordinatrice	Chargé-e, Chef-fe, Chirurgien-ne, Conseiller-e, Conservateur-riche, Consultant-e, Contrôleur-euse, Coordinateur-riche
<b>D</b>	Délégué, Développeur, Directeur, Docteur	Déléguée, Développeuse, Directrice, Doctoresse, Docteure	Délégué-e, Développeur-euse, Directeur-riche, Docteur-oresse, Docteur-e
<b>E</b>	Éditeur, Enseignant, Enseignant-chercheur, Entrepreneur, Expert, Exploitant	Éditrice, Enseignante, Enseignante-chercheuse, Entrepreneuse, Experte, Exploitante	Éditeur-riche, Enseignant-e, Enseignant-e-chercheur-euse, Entrepreneur-se, Expert-e, Exploitant-e
<b>F</b>	Formateur	Formatrice	Formateur-riche
<b>G</b>	Greffier	Greffière	Greffier-e
<b>H</b>	Huissier	Huissière	Huissier-e
<b>I</b>	Infirmier, Informaticien, Ingénieur, Inspecteur	Infirmière, Informaticienne, Ingénieure, Inspectrice	Infirmier-e, Informaticien-ne, Ingénieur-e, Inspecteur-riche
<b>L</b>	Laborantin, Logisticien	Laborantine, Logisticienne	Laborantin-e, Logisticien-ne
<b>M</b>	Magistrat, Maïeuticien, Maître de conférences, Mathématicien, Médiateur, Moniteur	Magistrate, Maïeuticienne, Maitresse de conférences, Mathématicienne, Médiatrice, Monitrice	Magistrat-e, Maïeuticien-ne, Maître-esse de conférences, Mathématicien-ne, Médiateur-riche, Moniteur-riche
<b>N</b>	Négociateur	Négociatrice	Négociateur-riche
<b>O</b>	Officier, Opérateur	Officière, Opératrice	Officier-e, Opérateur-riche
<b>P</b>	Pharmacien, Préparateur, Président, Professeur	Pharmacienne, Préparatrice, Présidente, Professeure, Professeuse	Pharmacien-ne, Préparateur-riche, Professeur-e
<b>R</b>	Recteur, Régisseur	Rectrice, Régisseuse	Recteur-riche, Régisseur-euse
<b>S</b>	Statisticien	Statisticienne	Statisticien-ne
<b>T</b>	Technicien, Traducteur, Trésorier, Tuteur	Technicienne, Traductrice, Trésorière, Tutrice	Technicien-ne, Traducteur-riche, Trésorier-e

## 4

## La communication au quotidien

### Une communication visuelle plus égalitaire

- **Les couleurs :**

Éviter les couleurs douces et roses pour les femmes, sombres et bleues pour les hommes.

- **Les termes utilisés :**

Éviter d'utiliser certains thèmes qui peuvent paraître associés plus particulièrement aux femmes ou aux hommes. Ainsi, les personnes attribuent plus de qualités communales (comme chaleureux·se, amical·e, honnête, accommodant·e, solidaire) aux femmes qu'aux hommes et plus de qualités agentiques (comme compétent·e, affirmatif·ve, ambitieux·se, dominant·e, intelligent·e) aux hommes qu'aux femmes (Abele et al., 2008 ; Bosak et al., 2008).

- **L'activité exercée :**

Ne pas systématiquement représenter les femmes dans des activités / formations relevant du « care » (soin) et des services à la personne et les hommes dans des activités / formations de direction, dans les secteurs / formations techniques, de la high-tech ou encore exigeant des capacités physiques et manuelles.

- **Leur place sur l'image :**

Éviter de représenter les hommes au premier plan et les femmes en arrière-plan ou dans les marges.

- **Le nombre de femmes et d'hommes sur un support visuel ou vidéo, invité-es dans un colloque :**

Équilibrer, autant que possible, le nombre de femmes et d'hommes.

- **Les attitudes des femmes et des hommes :**

Éviter d'utiliser des visuels qui partagent des stéréotypes qui réduisent les femmes à leur corps et les hommes à leur intellect, ou encore des hommes qui agissent et des femmes qui regardent.

Exemple : des femmes qui sourient et des hommes à l'air sérieux. À la place, valorisez plutôt les représentations variées et qui représentent la diversité des personnes.

## **Une communication sans biais sexistes et de genre**

Il n'est pas toujours simple de ne pas reproduire, involontairement, des stéréotypes de genre et d'inégalités. Voici quelques points sur lesquels s'interroger :

- **En général, à l'écrit comme à l'oral :**

Éviter de présenter les femmes par leur seul prénom. À la place, présenter les personnes par ordre alphabétique (ou encore par ordre paritaire).

- **La formulation des questions :**

Éviter une formulation qui associe un genre ou un sexe à des qualités stéréotypées, voire à des émotions, spécifiquement pour les femmes.



Par exemple « Cela a dû être dur pour une femme d'accomplir cette action? » mériterait une formulation factuelle : « quels freins avez-vous rencontrés? Est-ce que ces freins sont liés à des stéréotypes de genre? »

- **La référence à l'appartenance réelle ou supposée à une minorité :**

Ne pas l'évoquer, sauf si la personne concernée le demande expressément ou si cela a un rapport direct avec le sujet abordé.

- **L'emploi de guillemets ou de l'italique :**

Éviter de les utiliser pour parler de l'appartenance à une minorité. Cela peut même donner l'impression que l'information serait ironique. Par exemple : Elle est « homo-sexuelle ».

- **La référence au handicap :**

Éviter de présenter les personnes en situation de handicap comme étant « victime de », « souffrant de », « affligée d'un handicap ». Préférer plutôt « personne ayant un handicap » qui est plus factuel.

## La représentativité des femmes

En France, dans les médias, les hommes possèdent 57 % de représentation à l'antenne et détiennent 64 % du temps de parole. Les hommes sont également plus souvent programmés lors des principaux temps d'audience.

Autrement dit : les hommes sont plus visibles que les femmes et on leur donne plus longtemps la parole.

Cette répartition se retrouve dans la plupart des prises de parole. Pour éviter de reproduire des manifestations ou des événements qui donnent la parole plus longuement aux hommes, il est conseillé de s'interroger sur la programmation proposée.

6.



**Avant un évènement :** Si la programmation n'est pas équitable, il convient d'inviter des femmes. Des outils existent pour aider à trouver des spécialistes, des scientifiques, des chercheuses ; comme par exemple le site Les Expertes<sup>6</sup>

7.



Des organismes se spécialisent dans la valorisation de la connaissance de l'histoire des femmes :

- dans la culture, le Mouvement HF possède des antennes régionales partout en France<sup>7</sup>,
- dans la musique, l'outil « Demandez à Clara » permet de trouver plus facilement des compositrices ou des œuvres musicales classiques composées par des femmes<sup>8</sup>,
- l'association « Les Sans Pages »<sup>9</sup> travaille à visibiliser la présence des femmes sur Wikipédia<sup>7</sup>.

8.



9.



**Pendant un évènement :** mesurer l'audience accordée aux femmes et aux hommes. L'égalité et la diversité peuvent aussi se mesurer en comparant l'audience des différents événements organisés toute l'année.

Par exemple : lorsque plusieurs évènements sont organisés, même si autant d'hommes que de femmes sont invité-es durant l'année, il faut également vérifier que les femmes sont « programmées » dans les grandes salles, lors des évènements les plus importants qui peuvent attirer plus de public, que le temps de parole est similaire, etc.

Organiser un évènement composé à 100 % de femmes, peut paraître une avancée, mais n'en est pas forcément une, en particulier si l'évènement organisé s'attache à un domaine où les femmes sont sur-représentées. Par exemple : le féminisme, la lutte contre les violences sexuelles, le secteur du « care »...

### **Le #MalePanel, c'est quoi?**

Un hashtag qu'utilisent principalement des chercheuses pour dénoncer les évènements scientifiques dans lesquels aucune femme n'a été programmée.

## Références et ressources



### Manuels, ouvrages et guides pratiques sur le langage égalitaire :

- Abeillé A., An A. & Shiraïshi A. (2018).  
*L'accord de proximité du déterminant en français, Discours 22.*
- Cerquiglini, B. et al. (1999).  
*Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, Paris, Institut national de la langue française.
- Haut conseil à l'égalité femmes-hommes (2022).  
*Guide pour une communication sans stéréotype de sexe.*  
© [www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_egacom\\_sans\\_stereotypes-2022-versionpublique-min-2.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egacom_sans_stereotypes-2022-versionpublique-min-2.pdf)
- Viennot, E. (2014).  
*Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin!* Donnetarie-Dontilly, Éditions iXe.
- Viennot, E. (2018).  
*Le langage inclusif : pourquoi, comment?* Donnetarie-Dontilly, Éditions iXe.
- Yaguello, M. (2014).  
*Les mots ont un sexe.* Paris, Points.
- Zaccour, S. & Lessard, M. (2018).  
*Manuel de grammaire non sexiste et inclusive. Le masculin ne l'emporte plus!* Paris, Éditions Syllepse, Québec, M éditeur.

### Références issues des recherches en linguistique :

- Candea M. & Véron, L. (2021).  
*Le français est à nous : Petit manuel d'émancipation linguistique.* La Découverte.
- Lagorgette, D. (2012).  
*La violence des femmes saisie par les mots. « Sorcière », « Tricoteuse », « Vésuvienne », « Pétroleuse » : un continuum toujours vivace?* Dans G. Pruvost & C. Cardi (Eds.), *Penser la violence des femmes* (pp. 375-387). La Découverte.
- Lagorgette, D. (2019).  
*La ou les pétroleuses? Du politique au sexuel, et retour.* Dans L. Gréco & N. Checuti (Eds.), *La Face cachée du genre* (pp. 39-60). Presses la Sorbonne Nouvelle.



### Références issues de la psychologie :

- Chatard A., Guimont S., & Martinot D. (2005).  
*Impact de la féminisation lexicale des professions sur l'auto-efficacité des élèves : une remise en cause de l'universalisme masculin ? L'année psychologique, 105(2), 249-272.*  
 ☺ [doi.org/10.3406/psy.2005.29694](https://doi.org/10.3406/psy.2005.29694)  
 ☺ [www.persee.fr/doc/psy\\_0003-5033\\_2005\\_n](http://www.persee.fr/doc/psy_0003-5033_2005_n)
- Gabriel, U., Gygax, P., Sarrasin, O., Garnham, A., & Oakhill, J. (2008).  
*Au pairs are rarely male: Norms on the gender perception of role names across English, French, and German. Behavior research methods, 40(1), 206-212.*  
 ☺ [doi.org/10.3758/BRM.40.1.206](https://doi.org/10.3758/BRM.40.1.206)
- Gygax P., Zufferey S. & Ute G. (2021).  
*Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes.* Le Robert.
- Hentschel, T., Horvath, L. K., Peus, C., & Sczesny, S. (2018).  
*Kick-starting female careers. Journal of Personnel Psychology, 17, 193-203.*  
 ☺ [doi.org/10.1027/1866-5888/a000209](https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000209)
- Misersky, J., Gygax, P. M., Canal, P., Gabriel, U., Garnham, A., Braun, F., ... & Sczesny, S. (2014).  
*Norms on the gender perception of role nouns in Czech, English, French, German, Italian, Norwegian, and Slovak. Behavior research methods, 46, 841-871.*  
 ☺ [doi.org/10.3758/s13428-013-0409-z](https://doi.org/10.3758/s13428-013-0409-z)
- Verweken D, Gygax PM, 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.*  
 ☺ [doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01437](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01437)

### Histoires et sciences sociales :

- Beauvalet-Boutourye, S. (2015).  
*Le Rose et le Bleu : la fabrique du féminin et du masculin, cinq siècles d'histoire.* Belin.
- Bitbol-Saba, N. & Aubert-Tarby, C. (2017).  
*« Politiquement incorrecte ? La Pratique du mantrruption décryptée », The Conversation.*  
 ☺ [theconversation.com/politiquement-incorrecte-la-pratique-de-mantrruption-decryptee-81507](http://theconversation.com/politiquement-incorrecte-la-pratique-de-mantrruption-decryptee-81507)



- Le numéro des Cahiers du Genre, *Genre, langue et politique, le langage non sexiste en débats, 2020/2 (n°69)*, L'Harmattan, [Ⓞ www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2020-2.htm](http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2020-2.htm)
- Lévy J.-D., Lancrey-Javal G., Hausser M., *L'écriture inclusive : la population française connaît-elle l'écriture inclusive ? Quelle opinion en a-t-elle ?*, étude Harris Interactive pour l'agence « Mots Clés », 2017.
- Communiqué GRAF-Efigies : « *Contre la récupération du handicap par les personnes anti-écriture inclusive* », Hypothèses « Efigies », 15/12/2020 : [Ⓞ efigies-ateliers.hypotheses.org/5274](http://efigies-ateliers.hypotheses.org/5274)
- Gygax P., Gesto N., « *Féminisation et lourdeur du texte* », L'année Psychologique, 2007.

### Des ressources vidéo et audio :

- Le podcast de Laélia Véron (2020, octobre).  
« *Écriture inclusive : pourquoi tant de haine ?* », podcast Parler comme jamais, épisode 14, Binge audio.  
[Ⓞ www.binge.audio/podcast/parler-comme-jamais/ecriture-inclusive-pourquoi-tant-de-haine](http://www.binge.audio/podcast/parler-comme-jamais/ecriture-inclusive-pourquoi-tant-de-haine)
- La vidéo d'Éliane Viennot à l'UPEM sur l'histoire de la masculinisation de la langue française  
[Ⓞ podcast.u-pem.fr/channelcatmedia/29MEDIA171208162505105](http://podcast.u-pem.fr/channelcatmedia/29MEDIA171208162505105)
- Pascal Mark Gygax,  
« *Le masculin, une valeur par défaut qui pose problème au cerveau* »,  
[Ⓞ avisdexperts.ch/videos/view/12175](http://avisdexperts.ch/videos/view/12175)  
« *Faut-il démasculiniser notre cerveau ?* »,  
[Ⓞ www.youtube.com/watch?v=nCvSMfLu1oU&list=PLyCRmK8pI-HdYtKCoJEIfZV92OhMoM\\_GTW&index=5](http://www.youtube.com/watch?v=nCvSMfLu1oU&list=PLyCRmK8pI-HdYtKCoJEIfZV92OhMoM_GTW&index=5)  
« *Écriture inclusive. Pourquoi tant de haine ?* »,  
[Ⓞ www.youtube.com/watch?v=xj-Mn-jzOo0&list=PLyCRmK8pI-HdYtKCoJEIfZV92OhMoM\\_GTW&index=6](http://www.youtube.com/watch?v=xj-Mn-jzOo0&list=PLyCRmK8pI-HdYtKCoJEIfZV92OhMoM_GTW&index=6)  
« *Genre, le désaccord* »,  
[Ⓞ www.lemonde.fr/culture/article/2012/01/14/genre-le-desaccord\\_1629145\\_3246.html](http://www.lemonde.fr/culture/article/2012/01/14/genre-le-desaccord_1629145_3246.html)
- Vidéo présentant le résultat de recherches de psychologie :  
[Ⓞ www.youtube.com/watch?v=url1TFdHISI&t=146s](http://www.youtube.com/watch?v=url1TFdHISI&t=146s)

### Site de conversion de termes en écriture inclusive :

- [Ⓞ www.eninclusif.fr](http://www.eninclusif.fr)



Guide rédigé par  
la direction de la communication  
et la mission « égalité-diversité »  
de l'Université de Lille.

Remerciements à Georgette Dal,  
Sabine De Bosscher et Hermeline  
Pernoud.



